

## RICHTLIJN VACATUREVERVULLING EN AANGAAN DIENSTVERBANDEN UNIVERSITEIT MAASTRICHT

Het College van Bestuur van de Universiteit Maastricht draagt leidinggevenden op bij het vervullen van vacatures en het aangaan van dienstverbanden, de navolgende Richtlijn in acht te nemen.

1. In het kader van deze Richtlijn gelden de volgende definities:

- a. *formatieplaats*: een positie in de personeelsformatie van een eenheid;
- b. *formatieplaatshouder*: de decaan of directeur in wiens eenheid een formatieplaats moet worden vervuld;
- c. *vacature*: een bij het SCC gemelde vrije formatieplaats;
- d. *vacaturehouder*: de leidinggevende in wiens eenheid een vacature vrij is;
- e. *eenheid*: faculteit, servicecentrum, het Maastricht University Office of een andere in het Bestuurs- en beheersreglement UM onderscheiden organisatorische eenheid;
- f. *kandidaat*: degene die belangstelling voor de vervulling van de desbetreffende vacature heeft kenbaar gemaakt aan de vacaturehouder;
- g. *herplaatsingskandidaat*: de kandidaat die volgens de "Richtlijn herplaatsingsbeleid en beleid ter voorkoming van werkloosheid UM", is aangemeld als herplaatsingskandidaat en die als zodanig is geregistreerd door het SCC;
- h. *reïntegratiekandidaat*: de kandidaat van wie is vastgesteld dat hij om medische redenen de 'eigen' functie (de bedongen arbeid) niet meer (volledig) kan uitoefenen en die in het kader van de Richtlijn reïntegratiebeleid als zodanig is aangemeld en is geregistreerd door het SCC;
- i. *interne kandidaat*: de kandidaat die:
  - een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft met de UM, of tenminste zes maanden in een dienstverband met de UM werkzaam is, of
  - een uitkering ontvangt ten laste van de UM, of
  - in het kader van de WSW of de Participatiewet werkzaam is bij de UM.Degene die als student-assistent werkzaam is, is in afwijking van het voorgaande geen interne kandidaat, ook niet indien hij na afloop van dat dienstverband een uitkering ontvangt ten laste van de UM. De interne kandidatuur dient zo nodig door de kandidaat zelf te worden aangetoond.
- j. *externe kandidaat*: de kandidaat die geen herplaatsingskandidaat, reïntegratiekandidaat of interne kandidaat is;
- k. *SCC*: *Staff Career Centre*;
- l. *leidinggevende*: beherend baas.

2. Uitgangspunt bij de vervulling van een functie is dat de kandidaat geschikt dient te zijn voor de functie zoals beschreven in de vacaturetekst, dan wel binnen redelijke termijn ervoor geschikt te maken is.

- 3a. De formatieplaatshouder bepaalt of een formatieplaats wordt opgevuld en alsdan aan welke eisen een kandidaat voor de functie moet voldoen en, in overleg met de HR-adviseur, welk UFO-profiel voor de functie van toepassing is.
- b. De formatieplaatshouder kan een vrijgevalen formatieplaats in het kader van formatiebeheer opvullen door herschikking van taken en/of functies, zodanig dat de vrijgevalen formatieplaats niet leidt tot een vacature.
- c. De formatieplaatshouder kan in het kader van mobiliteit medewerkers in dezelfde functie, maar op een andere plek in de afdeling of in een andere organisatie-eenheid, verschuiven waardoor er op een andere plek dan oorspronkelijk een vacature vrijkomt.
- d. De formatieplaatshouder kan op basis van loopbaanbeginsel doorstroom van medewerkers bewaken. Als er een interne kandidaat beschikbaar is die in het kader van loopbaanontwikkeling middels een met leidinggevende overeengekomen Persoonlijk Ontwikkel Plan aan het eind van een (intern en extern) leertraject aangekomen is om een dergelijke vrijvallende formatieplek te gaan innemen, dan kan deze persoon benoemd worden waardoor de vrijgevalen formatieplaats niet leidt tot een vacature. Dit geldt zowel voor OBP als WP. Hierdoor kan er op een andere plek dan oorspronkelijk een vacature vrijkomen. Voor meer inzicht in loopbaanbeleid van Wetenschappelijk Personeel geldt het bepaalde in het vigerende WP Loopbaanreglement (stuknummer 20.10.0038).

4. Als de te verrichten werkzaamheden zich uitstrekken over een periode van minder dan zes maanden en/of van zeer geringe omvang zijn<sup>1</sup>, wordt – tenzij de werkzaamheden tijdelijk aan een herplaatsings- of reïntegratiekandidaat kunnen worden opgedragen of de werkzaamheden aan een gedetacheerde medewerker worden toegewezen – voor die werkzaamheden als regel een uitzendkracht of iemand met een daarmee vergelijkbare arbeidsverhouding, ingeschakeld.
5. Als een formatieplaats niet op de in artikel 3b,3c of 3d beschreven wijze wordt opgevuld, ontstaat er formeel een vacature en wordt deze gemeld bij het SCC.
  - 6a. Het SCC bepaalt of de vacature voor werving wordt vrijgegeven. Het SCC dient hierbij (onder meer) in beschouwing te nemen of er een herplaatsings- of reïntegratiekandidaat bekend is voor wie de vacature passend zou kunnen zijn.
  - b. Als het SCC vaststelt dat er een herplaatsings- of reïntegratiekandidaat beschikbaar is voor de vacature meldt het dit per omgaande aan de vacaturehouder, opdat conform de "Richtlijn herplaatsingsbeleid UM" of de "Richtlijn Reïntegratiebeleid" wordt vastgesteld of een plaatsing kan worden bewerkstelligd.
  - c. Als het SCC kandidaten voordraagt onderzoekt de vacaturehouder hun geschiktheid voor de functie. Zij worden daartoe bij voorkeur voor een gesprek uitgenodigd.
  - d. Indien er meerdere geschikte herplaatsings- en/of reïntegratiekandidaten beschikbaar zijn voor de vacature, is de vacaturehouder vrij in zijn keuze voor een van hen. Er is tussen hen onderling geen rangorde.
7. Nadat is vastgesteld dat geen van de door het SCC voorgedragen kandidaten kan worden benoemd, wordt de vacature voor werving vrijgegeven.
8. Als voor een functie wordt geworven, gebeurt dit eerst intern, UM breed, via interne publicatie. Interne en externe werving kan gelijktijdig plaatsvinden voor functies van de wetenschappelijke staf en voor vacatures waarbij niet aannemelijk is dat er daarvoor geschikte interne kandidaten zijn. In dit laatste geval dient de HR-directeur expliciet toestemming te verlenen.
9. Van de kandidaat wordt als regel verlangd dat hij/zij zijn/haar belangstelling, motivatie en geschiktheid voor de functie middels een sollicitatie naar voren brengt.
10. Interne kandidaten hebben als zij aan de functie-eisen van een vacature voldoen, bij gelijke geschiktheid voorrang ten opzichte van externe kandidaten.
  - 11a. Met inachtneming van het bepaalde in deze Richtlijn, besluit de vacaturehouder wie de vacature vervult en onder welke condities dit gebeurt<sup>2</sup>. Hij/zij neemt daarbij de relevante regels en richtlijnen in acht. Hij/zij kan zich laten adviseren door een selectiecommissie<sup>3</sup>, waarvan hij/zij al dan niet deel uitmaakt.
  - b. Voordat de vacaturehouder besluit over de benoeming van een leidinggevende, wordt een ingestelde selectiecommissie, bestaande uit twee of meer personen, in de gelegenheid gebracht om advies uit te brengen over de kandida(a)t(en). De selectiecommissie is overwegend samengesteld uit personen van de eenheid waarin de leidinggevende werkzaam zal zijn; zij heeft in het bijzonder tot taak te beoordelen of de kandidaat past in de eenheid. Van het instellen van een selectiecommissie kan gemotiveerd worden afgeweken.
12. Het College van Bestuur kan in bijzondere gevallen van het bepaalde in deze richtlijn afwijken.
13. Deze regeling is vastgesteld door het College van Bestuur in overeenstemming met het Lokaal Overleg op 2 juni 2020. De regeling treedt in werking met ingang van 3 juni 2020. Op het moment van inwerkingtreden van deze regeling vervalt de Richtlijn Vacaturevervulling en Aangaan

<sup>1</sup> Als uitgangspunt geldt hier minder of gelijk aan 0,1 fte

<sup>2</sup> Het College van Bestuur beslist over de benoeming van de hoogleraar en het hoofd van een eenheid.

<sup>3</sup> Selectiecommissies dienen zo divers mogelijk te worden ingericht.

Dienstverbanden Universiteit Maastricht zoals vastgesteld door het College van Bestuur op 19 december 2019.