

**Werkwijze
Herplaatsingscommissie**

Inhoudsopgave

1	INSTELLEN HERPLAATSINGSCOMMISSIE	2
2	TAAK HERPLAATSINGSCOMMISSIE.....	2
3	HERPLAATSINGSKANDIDAAT	2
4	HERPLAATSINGSTERMIJNEN	2
5	BEVOEGDHEID HERPLAATSINGSCOMMISSIE	3
6	PASSENDE FUNCTIE.....	3
7	SAMENSTELLING HERPLAATSINGSCOMMISSIE.....	3
8	BEGELEIDINGSPLAN.....	4
9	HERPLAATSINGSONDERZOEK.....	4
10	WERKWIJZE	4
11	RAPPORTAGE	5

1 Instellen herplaatsingscommissie

In 1996 heeft het CvB een herplaatsingscommissie ingesteld met als bevoegdheid besluiten te nemen over het herplaatsen van een herplaatsingskandidaat. In 2007 is dit bevestigd. Als gevolg van de inwerkingtreding van de Wnra per 1-1-2020 en het van toepassing worden van het arbeidsrecht treedt een wijziging op in de werkwijze van de herplaatsingscommissie, echter zonder dat de taak van de herplaatsingscommissie daardoor wezenlijk wijzigt.

2 Taak herplaatsingscommissie

De herplaatsingscommissie heeft als taak om voor werknemers die als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen een herplaatsingsonderzoek uit te voeren gericht op herplaatsing in een passende functie binnen de UT.

Dat betekent dat de herplaatsingscommissie tot taak heeft de volgende 3 vragen te beantwoorden:

1. Is er een passende functie beschikbaar? Deze vraag kan beantwoord worden aan de hand van de vacatures die aan de herplaatsingscommissie worden voorgelegd alvorens deze intern/extern gepubliceerd worden.
2. Kan een passende functie door middel van scholing beschikbaar komen? T.a.v. deze vraag treedt de herplaatsingscommissie in overleg met de vacaturehouder.
3. Komt de passende functie binnen een redelijke termijn beschikbaar? Deze vraag kan beantwoord worden omdat het onderwerp regelmatig aan de orde komt in vergaderingen van UCB (portefeuillehouders bedrijfsvoering en dienstdirecteuren), HR-team en in voorkomende gevallen eenheden via de mail door de herplaatsingscommissie zullen worden bevroegd op te verwachten vacatures.

3 Herplaatsingskandidaat

Een werknemer van de UT kan in de volgende situaties door de beheerder (dienstdirecteur, faculteitsbestuur, College van Bestuur) als herplaatsingskandidaat worden aangewezen:

- a. vanwege het opheffen van zijn functie waardoor de werknemer overtollig wordt
- b. vanwege arbeidsongeschiktheid in overleg en afstemming met de re-integratie adviseur
- c. vanwege voorgenomen ontslag wegens, niet verwijtbare, onbekwaamheid en ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie.
- d. vanwege omstandigheden in de persoonlijke sfeer (bijvoorbeeld een arbeidsconflict)

Indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten als bedoeld in artikel 7: 669 lid 3 BW ligt herplaatsing niet in de rede en wordt een medewerker niet aangemeld als herplaatsingskandidaat (artikel 7: 669 lid 1 BW)

4 Herplaatsingstermijnen

De reden voor aanmelding als herplaatsingskandidaat is bepalend voor de duur van de termijn gedurende welke een herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd. De duur van die termijn wordt vermeld in het begeleidingsplan.

Deze bedraagt:

- Indien een werknemer wordt aangemeld vanwege een reorganisatie/organisatiewijziging en op hem/haar is het doorlopend sociaal plan van toepassing bedraagt de herplaatsingstermijn 7 maanden (en vanaf 1-1-2025: 3 maanden) + 3 maanden opzegtermijn.
- Indien een werknemer wordt aangemeld om voornoemde reden (reorganisatie) en de werknemer is op het moment van de schriftelijke mededeling van ontslagdreiging 15 jaar in dienst en 5 jaar of korter verwijderd van zijn/haar AOW-gerechtigde leeftijd, dan geldt een termijn van 8 maanden in plaats van de hiervoor genoemde termijn van 7 maanden (en ook vanaf 1-1-2025 geldt voor deze werknemer een termijn van 8 maanden in plaats van 3 maanden).
- Indien een werknemer wordt aangemeld om deze reden (reorganisatie) en de werknemer heeft bij het begin van de opzegtermijn een dienstverband van minimaal 15 jaar, dan geldt een opzegtermijn van 4 maanden in plaats van de hiervoor genoemde opzegtermijn van 3 maanden.
- Indien een werknemer wordt aangemeld vanwege arbeidsongeschiktheid bedraagt de herplaatsingstermijn 26 weken
- Indien een werknemer wordt aangemeld vanwege andere redenen (zoals onbekwaamheid/ongeschiktheid voor de functie of wegens omstandigheden in de persoonlijke sfeer) bedraagt de herplaatsingstermijn een redelijke termijn, deze is gelijk aan de wettelijke opzegtermijn en is als volgt:

Aantal jaren in dienst:	Redelijke herplaatsingstermijn (artikel 10 Ontslagregeling):
Tot 5 jaar	1 maand
5-10 jaren	2 maanden
10-15 jaren	3 maanden
15 jaren en langer	4 maanden

Een herplaatsingskandidaat heeft een voorrangpositie bij vacatures. Onder vacature wordt verstaan: alle vrijvallende en weer te bezetten posities van een half jaar of langer, die hetzij op tijdelijke basis, hetzij voor onbepaalde tijd moeten worden ingevuld. Vacatures zijn ook functies die als gevolg van de reorganisatie nieuw zijn ontstaan. De herplaatsingskandidaat is gehouden actief mee te werken aan het herplaatsingsonderzoek en een aangeboden passende functie te aanvaarden.

5 Bevoegdheid herplaatsingscommissie

De herplaatsingscommissie is bevoegd om werknemers die als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen te plaatsen op een passende functie binnen de UT. Ten aanzien van een medewerker die herplaatst wordt vanwege arbeidsongeschiktheid gebeurt dit in zeer nauwe afstemming met de met de re-integratie adviseur.

6 Passende functie

Of een functie al dan niet passend is, hangt mede af van de reden van aanmelding als herplaatsingskandidaat.

- a. Voor een herplaatsingskandidaat die is aangemeld vanwege opheffing van de functie waardoor de werknemer overtoollig is geworden geldt dat van een passende functie in relatie tot een reorganisatietraject als bedoeld in hoofdstuk 9 van de cao NU, sprake is indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever
 - o Beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel;
 - o indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;
 - o en hem deze functie in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten.
- b. Voor een herplaatsingskandidaat die is aangemeld vanwege arbeidsongeschiktheid geldt dat ingevolge artikel 20 van de ZANU eerst gekeken wordt naar functie met passende arbeid (= alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de betrokkene is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd) en daarna naar een functie met gangbare arbeid (= alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe betrokkene met zijn krachten en bekwaamheden in staat is), één en ander in nauwe samenwerking met de re-integratie adviseur.
- c. Voor een herplaatsingskandidaat die wegens onbekwaamheden/ongeschiktheid of persoonlijke omstandigheden is aangemeld geldt dat gekeken wordt naar het arbeidsrechtelijke kader en de geldende jurisprudentie of sprake is van een passende functie.

Mocht een zelfde functie voor meerdere werknemers passend zijn dan wordt degene met de meeste diensttijd zoveel mogelijk als eerste geplaatst.

7 Samenstelling herplaatsingscommissie

De herplaatsingscommissie bestaat uit minimaal 5 personen, waarvan 1 persoon de functie van directeur HR heeft en minimaal 2 personen de functie van directeur van een dienst of portefeuillehouder bedrijfsvoering. Als een herplaatsingskandidaat is aangemeld wegens arbeidsongeschiktheid maakt de met de re-integratie adviseur tijdelijk deel uit van de herplaatsingscommissie. Van leden van de herplaatsingscommissie wordt verwacht dat zij over een relevant netwerk binnen en buiten de UT beschikken en bereid zijn dit netwerk in te zetten bij de herplaatsingsinspanningen.

De herplaatsingscommissie wordt ondersteund door een secretaris.

8 Begeleidingsplan

Bij de aanmelding van een herplaatsingskandidaat bij de herplaatsingscommissie is een door de herplaatsingskandidaat en de beheerder van de aanmeldende eenheid ondertekend een begeleidingsplan gevoegd. De HR adviseur van de betrokken eenheid stelt dit plan op in overleg met de werknemer en draagt zorg voor ondertekening. De inhoud van het begeleidingsplan is als volgt:

- De gemotiveerde redenen voor het herplaatsingsonderzoek,
- voorziene ontslagdatum
- termijn van het herplaatsingsonderzoek welke mede bepaald wordt door de reden voor aanmelding
- huidige functie en belangrijkste taken
- wensen en mogelijkheden
- capaciteiten en vaardigheden
- mogelijk passende (andere) functie
- de mogelijk door de beheerder al verrichte inspanningen
- afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot het flankerend beleid (bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding, scholing)

9 Herplaatsingsonderzoek

De termijn van het herplaatsingsonderzoek staat vermeld in het begeleidingsplan. De termijn is afhankelijk van de reden van het herplaatsingsonderzoek of de afspraken die over de termijn worden gemaakt. Bij reorganisaties is de cao Nederlandse universiteiten leidend. In de overige situaties wordt er per individu een afspraak gemaakt, waarbij bij het bepalen van de duur van het onderzoek uitgegaan wordt van de redelijke termijn.

Gedurende het herplaatsingsonderzoek zoekt de herplaatsingscommissie naar een passende functie binnen de UT. Dit doet de commissie enerzijds door het screenen van vacatures op passendheid en anderzijds door het actief benaderen van eenheden (bijvoorbeeld in het overleg met de HR adviseurs en in het overleg met de dienstdirecteuren, directeuren bedrijfsvoering) met het doel om tijdig mogelijkheden te signaleren.

10 Werkwijze

- De herplaatsingscommissie stelt de herplaatsingskandidaat schriftelijk op de hoogte van de werkwijze van de herplaatsingscommissie.
- De herplaatsingscommissie nodigt de herplaatsingskandidaat uit voor een kennismakingsgesprek.
- De herplaatsingscommissie gaat bij haar herplaatsingsonderzoek uit van het begeleidingsplan en de daarbij aangeleverde documentatie.
- Het CvB draagt zorg voor de aanmelding van vacatures bij de herplaatsingscommissie. De herplaatsingscommissie screent de vacatures op passendheid voor de herplaatsingskandidaten. Indien de herplaatsingscommissie van mening is dat de aangemelde vacature mogelijk passend is voor een herplaatsingskandidaat, blokkeert ze de vacature. De vacaturehouder wordt hierover geïnformeerd door de herplaatsingscommissie.
- Indien de herplaatsingscommissie dat nodig vindt, voert de herplaatsingscommissie een gesprek met de herplaatsingskandidaat over de vacature.
- De vacaturehouder houdt een oriënterend gesprek met de herplaatsingskandidaat. Een afgevaardigde van de herplaatsingscommissie is hierbij als toehoorder aanwezig. Zowel de vacaturehouder als de herplaatsingskandidaat worden vervolgens door de herplaatsingscommissie in de gelegenheid gesteld om mondeling dan wel schriftelijk hun bevindingen ten aanzien van de passendheid aan te geven.
- Mede op basis van deze informatie maakt de herplaatsingscommissie een eigen afweging en neemt een gemotiveerde beslissing. De beslissing kan zijn: geen plaatsing, proefplaatsing met of zonder scholing, plaatsing met of zonder scholing. Indien de herplaatsingskandidaat na afloop van de herplaatsingstermijn niet is herplaatst sluit de herplaatsingscommissie het herplaatsingsonderzoek af en rapporteert haar bevindingen aan het College van Bestuur en aan de beheerder van de eenheid waar de herplaatsingskandidaat werkzaam was.
- De herplaatsingscommissie documenteert het herplaatsingsonderzoek in die zin dat zij verslagen

maakt van gesprekken met de herplaatsingskandidaat, de e-mail en overige correspondentie archiveert, zodat inzichtelijk wordt welke herplaatsingsinspanningen door werkgever en werknemer zijn gepleegd.

- Indien naar de mening van de herplaatsingscommissie een herplaatsingskandidaat onvoldoende meewerkt of onvoldoende eigen inspanningen levert, meldt de herplaatsingscommissie dat aan de beheerder van de eenheid waar de herplaatsingskandidaat door is aangemeld met het verzoek ten aanzien hiervan actie te ondernemen.
- De herplaatsingskandidaat blijft behoren tot de eenheid die de herplaatsingskandidaat heeft aangemeld tot het moment waarop de herplaatsing plaatsvindt en de aanmeldende en ontvangende eenheid hierover afspraken hebben gemaakt
- Indien het herplaatsingsonderzoek niet leidt tot herplaatsing blijft de herplaatsingskandidaat tot de eenheid behoren die de herplaatsingskandidaat heeft aangemeld en is deze eenheid verantwoordelijk voor eventuele vervolgstappen. Derhalve is het van belang dat indien een medewerker wegens grond d of e (zie artikel 3 van de Werkwijze) wordt aangemeld, de aanmeldende eenheid een dossier heeft opgebouwd. Dossieropbouw over de reden voor aanmelding is niet de verantwoordelijkheid van de herplaatsingscommissie.

11 Rapportage

De herplaatsingscommissie maakt elk jaar een vertrouwelijk verslag van haar werkzaamheden ten behoeve van het College van Bestuur. Het College van Bestuur zal het OPUT hierover informeren.