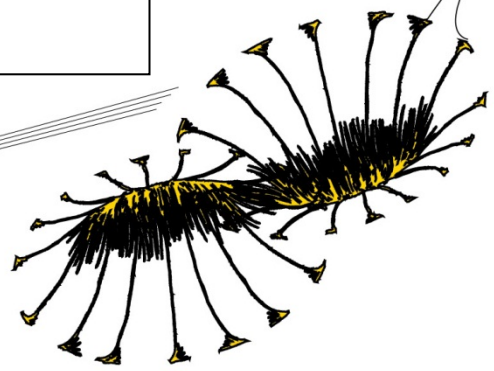


**Werkwijze
Herplaatsingscommissie**



Kenmerk: CvB UIT-627
Datum: 10-10-2014
Herzien 20-09-2018

Inhoudsopgave

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

1 Taak herplaatsingscommissie

De commissie 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.

2 Passende functie

Van een passende functie is sprake indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever

- Beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel;
- indien de herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;
- 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.

Een functie met een waardering van maximaal twee salarisschalen lager dan de functie van de herplaatsingskandidaat kan nog als passend worden beschouwd.

Mocht een zelfde functie voor meerdere werknemers passend zijn dan vindt plaatsing plaats in de omgekeerde afvloeiingsvolgorde zoals in artikel 9.9 cao Nederlandse universiteiten (cao-Nu) genoemd.

3 Bevoegdheid herplaatsingscommissie

De commissie is bevoegd om werknemers die als herplaatsingskandidaat zijn aangewezen te plaatsen op een passende functie binnen de UT.

4 Samenstelling herplaatsingscommissie

De herplaatsingscommissie is als volgt samengesteld:

Joost Sluijs, voorzitter
Tanya Bondarouk
Hans Oeloff
B.A.J. Leurink
M.A.R. Kamp
H.F. Evers

De herplaatsingscommissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris, mevrouw H.B.M. Kamphuis-ten Wolde.

5 Herplaatsingskandidaat

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

- a. vanwege het opheffen van zijn functie
- b. vanwege overtolligheid
- c. vanwege ziekte
- d. vanwege voorgenomen ontslag wegens (niet verwijtbare) onbekwaamheid en ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie
- e. vanwege omstandigheden in de persoonlijke sfeer (bijvoorbeeld een arbeidsconflict)

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 (*kaderregeling werving en selectie UT 1998*).

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.

6 Begeleidingsplan

Bij de aanmelding van een herplaatsingskandidaat bij de commissie is een begeleidingsplan gevoegd. De HR adviseur van de betrokken eenheid stelt dit plan op in overleg met de werknemer. De inhoud van het begeleidingsplan is als volgt:

- a. reden herplaatsingsonderzoek
- b. voorziene ontslagdatum
- c. termijn herplaatsingsonderzoek
- d. huidige functie en belangrijkste taken
- e. wensen en mogelijkheden
- f. capaciteiten en vaardigheden
- g. passende (andere) functie
- h. de mogelijk door de beheerder al verrichte inspanningen
- i. afspraken die zijn gemaakt met betrekking tot het flankerend beleid (bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding, scholing)

7 Herplaatsingsonderzoek

De termijn van het herplaatsingsonderzoek staat vermeld in het begeleidingsplan.

De termijn is afhankelijk van de reden van het herplaatsingsonderzoek (zie onder punt 5) 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 het redelijkheidscriterium wordt gebruikt.

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.

8 Werkwijze

- De commissie stelt de kandidaat schriftelijk op de hoogte van de werkwijze van de commissie.
- De commissie nodigt de herplaatsingskandidaat uit voor een kennismakingsgesprek.
- De commissie gaat bij haar herplaatsingsonderzoek uit van het begeleidingsplan.
- Het CvB draagt zorg voor de aanmelding van vacatures bij de commissie.
De commissie screent de vacatures op passendheid voor de herplaatsingskandidaten. Indien de herplaatsingscommissie van mening is dat de aangemelde vacature wellicht passend is voor een herplaatsingskandidaat, blokkeert ze de vacature.
De vacaturehouder wordt hierover geïnformeerd door de herplaatsingscommissie.
- Indien de commissie dat nodig vindt, voert de commissie 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 commissie 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.

9 **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.