



Procedure werven, selecteren en herplaatsen van personeel aan de Universiteit van Amsterdam

Vastgesteld bij besluit van het College van Bestuur d.d. 9 oktober 2023

HRM





Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Doel van de procedure in relatie tot de toelichting, werkwijze bij herplaatsing en het stappenplan	3
Procedure.....	3
Werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing.....	3
Procedure werving en selectie.....	4
Definities	4
Procedurebeschrijving.....	5
Vorbereiding werving OBP en WP	5
Check bij de werving op voorrangskandidaten.....	6
Selectie.....	7
Voordracht voor vervulling van de vacature	8
Toelichting, uitgangspunten en kaders	9
Bijlage 1: Werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing	11
Bijlage 2: Stappenplan procedure werven, selecteren en herplaatsen.....	15



Voorwoord

Een belangrijke ambitie van de Universiteit van Amsterdam is om nationaal en internationaal excellent te presteren in onderwijs en onderzoek. Het realiseren van deze ambitie staat of valt met het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talentvolle en gemotiveerde medewerkers. Als werkgever voert de UvA een beleid van gelijke kansen. We vinden diversiteit belangrijk en zetten ons volledig in om een plek te zijn waar iedereen zich thuis voelt. We koesteren de onderzoekende geest en het doorzettingsvermogen en laten de ruimte om door te vragen. Bij ons vormen nieuwsgierigheid en creativiteit de heersende cultuur. Een transparante, professionele, inclusieve en zorgvuldige wijze van werven en selecteren van sollicitanten voor vacatures is hiervoor een succesbepalende factor. Voor ligt de vernieuwde procedure werven, selecteren en herplaatsen van personeel aan de Universiteit van Amsterdam. Deze procedure is in samenspraak met de faculteiten en diensten van de UvA tot stand gekomen en daarover is in het Lokaal Overleg overeenstemming bereikt. Deze procedure vervangt de procedure werving en selectie uit 2008.

Doel van de procedure in relatie tot de toelichting, werkwijze bij herplaatsing en het stappenplan

Procedure

Deze procedure biedt een formeel kader van het moment dat er een vacature ontstaat tot het moment dat de vacature is vervuld. Deze procedure regelt op welke wijze het UvA-loopbaan- en diversiteitsbeleid tot praktische uitwerking komt in de werving en selectie. In de procedure wordt aangegeven hoe de UvA invulling geeft aan de werkgeversverplichting ten aanzien van herplaatsingskandidaten die met ontslag worden bedreigd. Zij worden met voorrang in aanmerking gebracht voor een vacature. Verder wordt ook invulling gegeven aan de wettelijke herplaatsingsplicht als werkgever voor werknemers wegens arbeidsongeschiktheid en in andere situaties.

Ook wordt onderscheid aangebracht tussen de begrippen voorrang en voorkeur, om uit te leggen hoe deze begrippen zich binnen deze procedure tot elkaar verhouden. Deze procedure biedt waarborgen voor een zorgvuldig en effectief werving- en selectieproces en voor het zorgvuldig omgaan met sollicitanten.

Werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing

Onderdeel van deze procedure is de werkwijze in die gevallen waarin de UvA als werkgever op grond van de cao en aanverwante regelgeving een herplaatsingsplicht heeft. Het gaat om herplaatsingskandidaten die als gevolg van reorganisatie hun baan dreigen te verliezen en langdurig arbeidsongeschikte werknemers voor wie een herplaatsingsonderzoek geldt op basis van het oordeel van de bedrijfsarts en/of UWV-onderzoek waaruit blijkt dat de eigen functie niet langer duurzaam en passend is. Daarnaast is in de werkwijze opgenomen de situatie dat er een herplaatsingsonderzoek gestart wordt voor een werknemer die met ontslag bedreigd wordt als gevolg van niet-verwijtbare samenwerkings- en/of functioneringsproblemen. De werkwijze biedt handvatten om de praktijk van werven en selecteren van personeel op een goede wijze toe te passen bij herplaatsing.



Procedure werving en selectie

Definities

- **Cao:** Cao Nederlandse Universiteiten;
- **BWNU:** Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- **WP:** Wetenschappelijk Personeel conform de definitie in art 1.1 van de cao¹;
- **OBP:** Ondersteunend en beheerspersoneel conform de definitie in art. 1.1 van de cao;
- **Mandaathouder:** De mandaathouder (c.q. verantwoordelijke functionaris) is de decaan, de secretaris van de universiteit, de directeur of het hoofd van een eenheid;

- **Voorrang:** Voorrang bij een vacature heeft een voorrangskandidaat als gevolg van reorganisatie op grond van de cao en het Sociaal Statuut alsmede een kandidaat voor wie een herplaatsingsonderzoek bij langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid geldt op basis van het oordeel van de bedrijfsarts en/of UWV-onderzoek waaruit blijkt dat de eigen functie niet langer duurzaam en passend is. De gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de UvA heeft bij de werving voor een UD-positie bij gelijke geschiktheid voorrang. De docent in dienst van de UvA die na beoordeling voldoet aan de functie-eisen heeft bij de werving van een vaste docentpositie voorrang;
- **Voorrangskandidaat:**
 - a. Die met ontslag wordt bedreigd: UvA-werknemer die formeel als gevolg van reorganisatie als bedoeld in art. 9.1 van de cao met ontslag wordt bedreigd dan wel op basis van het UvA-Sociaal Statuut 2023 als herplaatsingskandidaat is aangewezen;
 - b. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid: UvA-werknemer voor wie een herplaatsingsonderzoek bij langdurige arbeidsongeschiktheid geldt op basis van het oordeel van de bedrijfsarts en/of UWV-onderzoek waaruit blijkt dat de eigen functie niet langer duurzaam en passend is;
 - c. Voorrang op basis van de cao: Gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de UvA die bij de werving voor een UD-positie bij gelijke geschiktheid voorrang heeft;
 - d. Voorrang op basis van de cao: Docent in dienst van de UvA die na beoordeling voldoet aan de functie-eisen heeft bij de werving van een vaste docentpositie voorrang.

- **Interne sollicitant die bij gelijke geschiktheid de voorkeur heeft boven externe sollicitant:**
 - a. Werknemer in dienst van de UvA² die niet valt onder de categorie voorrangskandidaat dan wel een medewerker die bij de UvA is gedetacheerd, een uitzendkracht of payrollmedewerker werkzaam voor de UvA;
 - b.. Werknemer, uitzendkracht of payrollmedewerker werkzaam voor de gezamenlijke diensten van UvA en Hogeschool van Amsterdam (HvA);
 - c. Ex-werknemer als bedoeld in art. 9.14 lid 4 van de cao en ex-werknemer die na ontslag wegens reorganisatie een WW-uitkering, een reparatie-uitkering of een aansluitende uitkering ontvangt (uitkeringsgerechtigden conform art. 9 lid 3 en lid 4 van de BWNU);

¹ Het betreft alle categorieën WP

² Het betreft ook werknemer met een UvA-contract die werkzaam is voor ACTA



Procedurebeschrijving

Vorbereitung werving OBP en WP³

Reikwijdte

Deze procedure is van toepassing bij de werving van OBP en WP, tenzij het gaat om posities zoals opgenomen in de Richtlijn werving en selectie seniorposities.

1. Vacature

De mandaathouder⁴ bepaalt in samenspraak met HR op welke wijze in het kader van organisatieontwikkeling wordt omgegaan met vrijkomende posities. Deze is tevens verantwoordelijk voor een inclusief werving en selectieproces. Een vrijkomende positie kan door herschikking van taken en/of functies al dan niet leiden tot een vacature. Er is sprake van een vacature als de duur van de taakuitvoering waarvoor invulling wordt gegeven zes maanden of meer bedraagt.

2. Functieprofiel

De mandaathouder⁵ bepaalt welk functieprofiel (UFO) met schaalindicatie van toepassing is als basis voor de breder uitgewerkte profielschets.

3. Profielschets

Er wordt in samenspraak met HR, indien wenselijk, een profielschets gemaakt aan de hand van het functieprofiel, de benoemingseisen en de gewenste competenties.

4. Selectiecommissie

Afhankelijk van het gewenste functieniveau en de beoogde duur van het dienstverband stelt de mandaathouder of de vacaturehouder een selectiecommissie samen en wijst daarbij ook een voorzitter aan. De samensteller van de selectiecommissie is verantwoordelijk voor het waarborgen van de diverse samenstelling van de commissie⁶. De voorzitter van de selectiecommissie ziet toe op een diverse selectie aan commissieleden en voor het op een inclusieve wijze doorlopen van de wervingsprocedure. Commissieleden professionaliseren zich in voldoende mate voor het uitvoeren van hun rol, bijvoorbeeld door het volgen van trainingen op het gebied van inclusieve interviewtechnieken, aannames en vooroordelen vanuit centraal of decentraal aanbod (zie ook wegwijzer werving en selectie⁷).

³ Voor de werving van hoogleraren en sr posities zoals decanen, secretaris van de universiteit, directeuren van staf en diensten gelden andere procedures [Richtlijn werving en selectie seniorposities \(pdf, 8. p\)](#)

⁴ De mandaathouder (c.q. verantwoordelijke functionaris) is de decaan, de secretaris van de universiteit, de directeur of het hoofd van een eenheid. In veel gevallen zullen de toegeschreven taken opgedragen zijn aan bijvoorbeeld de voorzitter van de selectiecommissie zoals bijvoorbeeld afdelingsvoorzitter, onderzoeksdirecteur, teamleider, programmagroep-leider of vacaturehouder.

⁵ Idem als bij 4

⁶ [Wegwijzer werving en selectie](#)

⁷ Idem als bij 6



Check bij de werving op (specifieke) voorrangskandidaten

5. Voorrangskandidaat

Als er een vacature wordt gesteld, checkt de HR-adviseur van de desbetreffende HR-afdeling via een daartoe ingerichte procedure of er kandidaten binnen de UvA zijn die voorrang hebben bij de vervulling van een vacature of voor wie bijzondere verplichtingen gelden op basis van de werkwijze bij herplaatsing in het kader van werving en selectie en interne sollicitanten. De volgende kandidaten worden in navolgende volgorde onderscheiden:

a. Herplaatsing in geval van opheffing functie (herplaatsingskandidaat)

Dit is de UvA-werknemer die formeel als gevolg van reorganisatie als zodanig is aangewezen en die met ontslag is bedreigd.

De herplaatsingskandidaat geniet absolute voorrang bij interne vacatures die als passend zijn te beschouwen. Deze voorrang is gebaseerd op artikel 9.13 van de cao NU en het Sociaal Statuut UvA 2023 (zie *Bijlage 1: werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing*);

b. Herplaatsingsonderzoek in geval van langdurige arbeidsongeschiktheid

Dit is de UvA-werknemer voor wie een herplaatsingsonderzoek bij langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid geldt (zie: *Bijlage 1: werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing*);

c. Voorrang op basis van de cao

Dit is de gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de UvA die bij de werving van een UD-positie bij gelijke geschiktheid voorrang heeft;

d. Voorrang op basis van de cao

Dit is de docent in dienst van de UvA die bij de werving van een vaste docentpositie voorrang heeft als na beoordeling blijkt te zijn voldaan aan de functie-eisen.

6. Gedeelde verantwoordelijkheid bij de check voorafgaande aan de werving

Er is aan werkgeverszijde sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid bij zowel de eenheid of dienst waar de vacature ontstaat als de eenheid of dienst met een voorrangskandidaat of andere kandidaat voor wie een herplaatsingsonderzoek geldt. Beide HR-afdelingen dragen er zorg voor dat de check op voorrangskandidaten zo snel en soepel mogelijk verloopt. Voor de verdere werkwijze wordt verwezen naar artikel 3 van *Bijlage 1: werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing*.

7. Toepassing in- en externe werving

OBP

Voor OBP-vacatures wordt in principe eerst intern geworven. Afhankelijk van factoren zoals bijvoorbeeld arbeidsmarktkrapte of diversiteitsdoelstellingen kan de decaan van een faculteit/directeur van een dienst of hoofd van een eenheid gemotiveerd besluiten tegelijkertijd ook extern te werven.

WP

Voor WP-vacatures wordt in principe tegelijkertijd zowel intern als extern geworven. Afhankelijk van factoren zoals bijvoorbeeld financiën kan de decaan van een faculteit/directeur van een dienst of hoofd van een eenheid besluiten in eerste instantie alleen intern te werven.

Verder gelden de volgende uitzonderingen op bovenstaande:



1. Bij de werving van een docent vanaf UFO-profiel D3 t/m D1 wordt in principe eerst intern geworven.
2. Bij de werving van een vaste docentpositie wordt een docent in dienst van de UvA die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft voorrang boven een externe sollicitant als na beoordeling blijkt te zijn voldaan aan de functie-eisen.
3. Bij de werving van een universitair docent wordt een gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de UvA en die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft bij gelijke geschiktheid voorrang boven een externe sollicitant.

8. Strategie en wijze van werving

De selectiecommissie⁸ bepaalt in overleg met de decaan van een faculteit, directeur of hoofd van een eenheid en nadat advies is ingewonnen bij of via de afdeling HR welke wervings- en selectiestrategie er wordt gevolgd. Verder adviseert de selectiecommissie eerdergenoemden over de wijze van werving voor de betreffende functie.

9. Vacaturebeschrijving

De selectiecommissie stelt een vacaturebeschrijving op. De decaan dan wel de medewerker aan wie dit gedelegeerd is stelt de arbeidsvoorwaarden bij de betreffende functie vast die in de vacaturebeschrijving worden opgenomen. Verder wordt verwezen naar het desbetreffende UFO-profiel voorzien van schaalindicatie. De te hanteren selectie-instrumenten worden voor zover mogelijk ook in de vacaturebeschrijving opgenomen. In de vacaturebeschrijving wordt aangegeven welke schriftelijke informatie er van de sollicitanten verwacht wordt.

Selectie

10. Wijze van selecteren

De selectiecommissie bepaalt in overleg met de decaan, directeur of hoofd van een dienst welke selectie-instrumenten worden ingezet.

11. Selectie

De selectiecommissie maakt een selectie uit de sollicitanten (zie wegwijzer werving en selectie⁹).

12. Interne sollicitanten

Voor de categorie interne sollicitanten wordt verwezen naar de definities bij deze procedure. Interne sollicitanten hebben bij gelijke geschiktheid de voorkeur boven een externe sollicitant.

13. Klachtenregeling

De sollicitanten worden ingelicht dat zij een klacht kunnen indienen tegen bejegening of gedraging en de gevolgde procedure. De klacht wordt eerst in behandeling genomen door de organisatie. Hiervoor geldt de Klachtenregeling sollicitanten UvA. Een sollicitant, die geen of een onbevredigende reactie heeft gekregen, kan zich daarna schriftelijk wenden tot de NVP conform

⁸ Of degene die de selectie verricht namens de decaan als er voor gekozen is voor de selectie geen selectiecommissie samen te stellen.

⁹ [Wegwijzer werving en selectie](#)



de NVP-sollicitatiecode.

14. Referenties

Referenties kunnen worden ingewonnen. Het inwinnen van referenties bij derden geschiedt pas nadat de sollicitant daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven.

Voordracht voor vervulling van de vacature

15. Informeren kandidaat

De selectiecommissie stelt de geselecteerde kandidaat in kennis van het feit dat deze wordt voorgedragen voor vervulling van de vacature.

16. Rapportage

De selectiecommissie draagt een kandidaat voor de vervulling van de vacature voor aan de decaan, de directeur of het hoofd van een eenheid. De voordracht wordt gemotiveerd aan de hand van de gehanteerde selectiecriteria, de profielschets en de vacaturebeschrijving. In de rapportage wordt een verslag opgenomen van de gevolgde selectieprocedure en een motivering van de afwijzing van de andere kandidaten. Ook wordt bij afwijzing van een interne kandidaat gemotiveerd waarom deze geen voorkeur heeft.

17. Indiensttreding

De decaan, directeur of hoofd van een eenheid zet de procedure indiensttreding in werking voor een kandidaat die wordt voorgedragen voor de vervulling van de vacature en die de functie wil aanvaarden.

18. Afwijzing sollicitanten

De sollicitant die niet in aanmerking komt voor de functie ontvangt zo spoedig mogelijk, nadat de beslissing is genomen dat deze niet is geselecteerd, bericht met een motivering van de afwijzing. De afwijzing geschiedt op grond van selectiecriteria, profielschets, vacaturebeschrijving en de toepassing van voorkeur indien het een interne sollicitant betreft. De sollicitanten krijgen desgewenst een nadere mondelinge toelichting op de afwijzing van de vacaturehouder.



Toelichting, uitgangspunten en kaders

Algemeen uitgangspunt bij de vervulling van een vacature is dat de sollicitant geschikt is voor de functie zoals beschreven in de vacaturetekst. Verder geldt als uitgangspunt dat interne sollicitanten bij gelijke geschiktheid de voorkeur hebben boven externe sollicitanten.

- Toepassing cao NU alsmede geldende wet- en regelgeving

Deze procedure is in lijn gebracht met de bepalingen van de cao NU en meer in het bijzonder met artikel 6.1 (NVP-sollicitatiecode) en hoofdstuk 9 van de cao NU. Ook wordt in deze procedure invulling gegeven aan de wettelijke herplaatsingsverplichtingen op basis van artikel 7: 669 BW. Ook wordt rekening gehouden met het gestelde in art 6.3 van de cao NU via de eisen die op het gebied van diversiteit en inclusie worden gesteld aan de selectiecommissie. Ten slotte is invulling gegeven aan de verplichting van art 6.5. lid 5 en 6 van de cao doordat gepromoveerde UvA-docenten en -onderzoekers en UvA docenten die solliciteren op een vaste docentpositie als voorrangskandidaten worden aangemerkt.

- Toepassing UvA-Sociaal Statuut 2023¹⁰

Deze procedure is in lijn gebracht met het UvA-Sociaal Statuut 2023 voor met name de positie van de herplaatsingskandidaten die als gevolg van een reorganisatie met ontslag worden bedreigd.

- Aansluiting bij het UvA-diversiteitsbeleid

Een uniform, transparant en eerlijk wervings- en selectieproces is voorwaardelijk voor het bereiken van de UvA-doelstellingen op het gebied van Diversiteit & Inclusie. Het is van groot belang om gedurende het doorlopen van de procedure bij elke stap kritisch te blijven op eigen positionering, mogelijk aanwezige aannames en vooroordelen en welke gevolgen deze hebben voor de keuzes die worden gemaakt. Van medewerkers in selectiecommissies mag worden verwacht dat zij voldoende toegerust zijn alvorens deze rol in te vullen. Daarnaast ziet de voorzitter toe op een diverse samenstelling van de selectiecommissie en het eventueel toewijzen van de rol van 'diversity advocate' voor één van de commissieleden.

Deze procedure is in lijn met de diversiteitsdoelstellingen. Het vergroten van diversiteit in personen en perspectieven draagt bij aan kwaliteit en maatschappelijke impact. Realisatie van dit doel blijkt doorgaans meer afhankelijk te zijn van bewustwording van het belang van de toegevoegde waarde van diversiteit en de wil om eraan te werken, dan aan het ontbreken van mogelijkheden en instrumenten. De diversiteitsdoelstellingen vormen een helder startpunt voor bewustwording in ieder wervingsproces.

- Aansluiting bij UvA-Loopbaanbeleid voor WP en OBP (CvB besluit d.d. 12-12-17, na instemming COR) Wetenschappelijk personeel

WP opereert in een internationale, sterk competitieve arbeidsmarkt. Dit heeft gevolgen voor het aantrekken, ontwikkelen, behouden en loslaten van wetenschappelijke medewerkers. In het belang van werkgever en werknemer wordt "*the best person for the job*" gezocht.

Het is noodzakelijk om bij de werving aan te sluiten bij wat gebruikelijk is op die competitieve arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt voor WP is grotendeels open: een wetenschappelijk medewerker heeft een arbeidsovereenkomst bij de UvA, maar identificeert zich nadrukkelijk ook met het eigen wetenschapsgebied.

¹⁰ Het betreft het Sociaal Statuut 2023 dat gewijzigd is als gevolg van de wijziging in art. 9.1 cao NU



Op hoofdlijnen betekent dit dat voor WP-vacatures in principe direct zowel intern als extern wordt geworven. Afhankelijk van de omstandigheden, zoals bijvoorbeeld als gevolg van financiële factoren, kan ook besloten worden om in eerste instantie intern te werven. Uitzonderingen op deze regel zijn:

- Bij de werving van een docent vanaf UFO-profiel D3 t/m D1 wordt in principe eerst intern geworven.
- Bij de werving van een vaste docentpositie wordt een docent in dienst van de UvA die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft voorrang boven een externe sollicitant als na beoordeling blijkt te zijn voldaan aan de functie-eisen. Dit om invulling te geven aan artikel 6.5 lid 6 van de cao.
- Bij de werving van een universitair docent worden gepromoveerde docenten en onderzoekers in dienst van de UvA, indien zij solliciteren op een vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Dit om invulling te geven aan artikel 6.5 lid 5 van de cao.

Ondersteunend personeel

OBP opereert vooral in een nationale markt. De UvA vindt het belangrijk dat kwalitatief goed OBP aangetrokken wordt en behouden blijft voor de UvA.

Professionalisering en algemene duurzame inzetbaarheid kan voor OBP juist heel goed uitmonden in interne mobiliteit, oftewel een stap binnen de UvA naar een vergelijkbare of juist andere functie in een andere faculteit of dienst, zodat men brede ervaring kan opdoen. Transparantie, zorgvuldigheid en eenduidigheid in loopbaanbeleid OBP over de faculteiten en diensten heen, duidelijke afspraken bij mobiliteit van medewerkers is UvA-breed mogelijk en wenselijk. Eventuele belemmeringen voor mobiliteit op het gebied van verlofgoed, opgebouwde WW-rechten, etc. zullen zoveel mogelijk met duidelijke afspraken worden weggenomen. Op de UvA-website zal daarover duidelijk worden geïnformeerd¹¹.

Beleidsmatig is besloten de positie van interne OBP-kandidaten te versterken. De UvA kiest voor het (opnieuw) creëren van een goed functionerende interne arbeidsmarkt voor OBP in vaste en tijdelijke dienst.

Op hoofdlijnen betekent dit:

- dat voor OBP-vacatures in principe altijd eerst intern wordt geworven. Afhankelijk van factoren zoals arbeidsmarktkrapte of diversiteitsdoelstellingen kan gemotiveerd worden besloten tegelijkertijd ook extern te werven.
Voor interne werving wordt verwezen naar bijlage 1: Werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing.
- dat er helder is in welke situaties een vacature binnen een afdeling, dienst, of faculteit kan worden vervuld, zonder een UvA-brede vacaturestelling.
- een nieuwe/herziene definitie van de begrippen vacature, herplaatsingskandidaten, kandidaten met voorrang en interne sollicitanten, specifieke voorrang en voorkeur.

De praktische uitwerking is opgenomen in een tweetal bijlagen te weten:

Bijlage 1: Werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing;

Bijlage 2: Stappenplan procedure werving, selecteren en herplaatsen.

¹¹ Zie tevens de **leidraad interne mobiliteit**



Bijlage 1: Werkwijze bij werving en selectie in geval van herplaatsing

In deze werkwijze wordt beschreven hoe er bij de werving en selectie wordt gehandeld indien er sprake is van herplaatsing.

Inleiding

Binnen een loopbaan is het gebruikelijk om af en toe van functie en/of werkgever te veranderen. Veelal wordt een dergelijke stap op initiatief van de werknemer genomen. Het komt echter ook voor dat een werknemer noodgedwongen op zoek moet naar een andere functie, zoals in geval van herplaatsing in het kader van een reorganisatie. Als dat het geval is zal de werknemer bij deze zoektocht naar een andere passende functie ondersteund worden door de werkgever. Op grond van de cao en regelgeving is dit ook vaak verplicht.¹²

In deze werkwijze wordt beschreven in welke situaties een werknemer voorrangskandidaat wordt en welke stappen er gezet worden in het herplaatsingsonderzoek.

1. Situaties waarin een werknemer voorrangskandidaat wordt en waarvoor een herplaatsingsonderzoek geldt

De werknemer kan voorrangskandidaat met herplaatsingsonderzoek worden indien:

- a. als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 van de cao zijn functie geheel of gedeeltelijk komt te vervallen dan wel dat hij overtollig is en hij dientengevolge met ontslag wordt bedreigd en de status van herplaatsingskandidaat heeft als bedoeld in het Sociaal Statuut UvA 2023, of;
- b. door de bedrijfsarts en/of op basis van UWV-onderzoek is vastgesteld dat werknemer wegens tijdelijke of blijvende, gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid de huidige functie niet langer kan vervullen, maar wel in staat wordt geacht om andere werkzaamheden te verrichten.

Voor de andere voorrangskandidaten uit de procedure werven en selecteren genoemd sub c en d geldt geen herplaatsingsonderzoek.

2. Situatie waarin er sprake is van samenwerkings- en/of functioneringsproblemen

Voor een werknemer die met ontslag wordt bedreigd vanwege op de huidige werkplek ontstane samenwerkings- en/of functioneringsproblemen die onoplosbaar blijken te zijn (vastgesteld door of namens de decaan van de faculteit dan wel de hoogst leidinggevende in een organisatieonderdeel) en niet aan de werknemer verweten kunnen worden en ten aanzien van wie, ondanks aantoonbare inspanningen, is gebleken dat er binnen de eigen faculteit of dienst geen passende functie is, kan besloten worden een herplaatsingsonderzoek te starten.

3. Procedure bij het aanmerken als voorrangskandidaat met herplaatsingsonderzoek

Bij het aanmerken als voorrangskandidaat wordt de volgende procedure gevolgd:

- de decaan van de faculteit dan wel de hoogst leidinggevende in een organisatieonderdeel van de UvA wijst een werknemer aan als voorrangskandidaat onder vermelding van de redenen zoals genoemd onder stap 1 sub a en b;

¹² Zie bijvoorbeeld artikel 9.12 van de cao NU en artikel 9 lid 2 van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU) 2021.



- deze aanwijzing is schriftelijk: dat wil zeggen per brief of per e-mail aan de werknemer en wordt gemotiveerd, voorts wordt aangegeven de ingangsdatum en de periode van het zijn van voorrangskandidaat.

4. Procedure bij het starten van een herplaatsingsonderzoek in geval van samenwerkings- en/of functioneringsproblemen

Bij het starten van een herplaatsingsonderzoek wordt de werknemer door de decaan van de faculteit dan wel de hoogst leidinggevende in een organisatieonderdeel van de UvA geïnformeerd over de ingangsdatum en de duur van het herplaatsingsonderzoek.

5. Check op aanwezig zijn van voorrangskandidaten en andere kandidaten waarvoor een herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd voordat de vacature wordt gepubliceerd

Check voorafgaande aan publicatie van de vacature

Voordat een vacature wordt gepubliceerd, wordt eerst UvA-breed gecheckt of er voorrangskandidaten zijn die voorrang voor de ontstane vacature hebben. Ook wordt gecheckt of er andere kandidaten, als bedoeld onder punt 2, zijn waarvoor een herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Er is aan UvA-zijde sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid bij zowel de eenheid of dienst waar de vacature ontstaat als de eenheid of dienst met een (specifieke) voorrangskandidaat dan wel een kandidaat als bedoeld onder punt 2. Beide HR-afdelingen dragen er zorg voor dat de check op voorrangskandidaten en andere kandidaten voor wie een herplaatsingsonderzoek wordt uitgevoerd, zo snel en soepel mogelijk verloopt.

Platform vacaturecheck

Ten behoeve van deze check wordt een Platform vacaturecheck ingericht waaraan alle relevante HR-medewerkers van faculteiten, eenheden en diensten toegang hebben c.q. aan deelnemen. Voordat een vacature wordt geplaatst op de UvA-website wordt binnen dit Platform gecheckt of er voorrangskandidaten zijn voor wie de vacature passend zou kunnen zijn of na om-, her- of bijscholing binnen 12 maanden passend zou kunnen zijn dan wel of er sprake is van andere kandidaten waarvoor een herplaatsingsonderzoek geldt.

Gesprek met een voorrangskandidaat

De voorrangskandidaat voor wie de vacature passend zou kunnen zijn wordt in de gelegenheid gesteld een CV en motivatiebrief aan te leveren aan de selectiecommissie. Dit gebeurt zo spoedig mogelijk nadat de vacature bekend is geworden bij de voorrangskandidaat doch bij voorkeur binnen drie werkdagen. Daarna volgt een gesprek met de voorrangskandidaat. Indien er sprake is van een match dan wordt de vacature niet verder gepubliceerd. Als er geen sprake is van een match dan wordt de vacature gepubliceerd.

Gesprek met andere kandidaat waarvoor een herplaatsingsonderzoek geldt

Ook de kandidaat als bedoeld onder punt 2 waarvoor een herplaatsingsonderzoek geldt en voor wie de vacature passend zou kunnen zijn, wordt in de gelegenheid gesteld en CV en motivatiebrief aan te leveren aan de selectiecommissie. Dit gebeurt zo spoedig mogelijk nadat de vacature bekend is geworden bij deze kandidaat doch bij voorkeur binnen drie werkdagen. Daarna volgt een gesprek. Indien dat gesprek leidt tot een match wordt de vacature niet verder gepubliceerd. Als er geen sprake is van een match dan wordt de vacature verder gepubliceerd.

6. Er is sprake van een passende functie indien:

- voor een herplaatsingskandidaat op grond van het Sociaal Statuut is de functie met in achtname van het gestelde in artikel 9.12 van de cao NU als passend te beschouwen en de waardering van de functie niet meer dan één salarisschaal lager is dan de salarisschaal die behoort bij de herplaatsingskandidaat;
- voor alle overige kandidaten: als de gevraagde arbeid naar het oordeel van werkgever aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de medewerker, tenzij de aanvaarding daarvan om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hen kan worden gevergd (bij arbeidsongeschiktheid te beoordelen door de bedrijfsarts en/of het UWV). Hierbij spelen de volgende zaken een rol:
 - dat de aard van de functie c.q. de hoogte van de beloning acceptabel zijn (een schaal lager is in dit kader in ieder geval nog acceptabel);
 - dat functiewijziging niet onmogelijk is;
 - dat de omvang van het dienstverband (iets lagere of iets hogere werktijdfactor kan afhankelijk van de omstandigheden) nog acceptabel is;
 - de reisduur;
 - persoonsgebonden factoren (gezinssituatie, gezondheidsbezwaren, gewetensbezwaren).

7. Periode herplaatsingsonderzoek

De periode van het herplaatsingsonderzoek is bij:

Reorganisatie of het vervallen van de functie (zie artikel 1 onder a)

In de artikelen 9.10 en 9.11 van de cao worden de termijnen genoemd waarbinnen geen ontslag als gevolg van reorganisatie (of verval van functie zonder formele reorganisatie) zal plaatsvinden en herplaatsing wordt onderzocht. De herplaatsingstermijn komt overeen met de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.10 en 9.11 cao en de opzegtermijn van artikel 8.1 lid 2 van de cao. Hierbij wordt aangemerkt dat de ontslagbeschermingstermijnen in de periode van 1 juli 2023 tot en met 1 januari 2025 worden afgebouwd.

Langdurige ziekte/arbeitsongeschiktheid (zie artikel 1 onder b)

a. Tijdens de periode van de Wet Verbetering Poortwachter

Indien op basis van het oordeel van de bedrijfsarts en/of uit UWV onderzoek blijkt dat de eigen functie niet langer duurzaam en passend is dan wordt de werknemer gedurende ook het tweede ziektejaar als voorrangskandidaat aangemerkt.

b. Tijdens de periode na de Wet Verbetering Poortwachter

De UvA draagt er conform artikel 9 lid 2 ZANU zorg voor dat binnen één jaar na het oordeel van het UWV over de herplaatsingsmogelijkheden in één of meerdere andere functies werknemer herplaatst wordt.

Samenwerkings- en functioneringsproblemen (zie stap 2)

De duur van het herplaatsingsonderzoek bedraagt in deze situaties drie maanden.

8. Rangorde voorrangskandidaten

Indien meerdere herplaatsingskandidaten geschikt (of binnen afzienbare termijn geschikt te maken) zijn voor een vacante functie, moet een keuze gemaakt worden welke voorrangskandidaat hiervoor als eerste in aanmerking komt.

- De werknemer die als gevolg van reorganisatie met ontslag wordt bedreigd heeft (op grond van artikel 9.13 van de cao en het Sociaal Statuut UvA) bij vervulling van een interne vacature absolute voorrang indien er sprake is van een passende functie als bedoeld in art. 9.12 van de cao;



- De werknemer van wie door de bedrijfsarts is vastgesteld en/of uit UWV-onderzoek is gebleken dat wegens tijdelijke of blijvende, gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid de huidige functie niet langer kan worden vervuld, maar wel in staat wordt geacht om andere werkzaamheden te verrichten heeft een voorrangpositie.

Voor het overige is de mate van geschiktheid voor de functie van de voorrangskandidaten en de kandidaat waarvoor een herplaatsingsonderzoek wegens samenwerkings- en functioneringsproblemen geldt in onderlinge relatie doorslaggevend, dan wel de termijn waarbinnen de herplaatsingskandidaten geschikt gemaakt kunnen worden voor de functie.



Bijlage 2: Stappenplan procedure werven, selecteren en herplaatsen

Stap 1	Vrijkomende positie
Stap 2	Leidt wel of niet tot een vacature
Stap 3	Decaan of hoogst leidinggevende bepaalt UFO profiel voorzien van schaalindicatie
Stap 4	Decaan of hoogst leidinggevende stelt selectiecommissie in
Stap 5	<p>Check op aanwezig zijn van voorrangskandidaten waarvoor herplaatsingsonderzoek geldt: Check vindt plaats via een in het kader van het matchingoverleg UvA in te regelen digitaal platform waarop alle HR afdelingen binnen de UvA hun vacatures plaatsen. Voordat een vacature wordt geplaatst wordt binnen dit digitaal platform gecheckt of er voorrangskandidaten zijn voor wie de vacature passend zou kunnen zijn. De voorrangskandidaat voor wie de vacature passend zou kunnen zijn wordt in de gelegenheid gesteld een CV en motivatiebrief aan te leveren aan de selectiecommissie. Dit gebeurt zo spoedig mogelijk nadat de vacature bekend is geworden bij de kandidaat doch bij voorkeur binnen 3 werkdagen. Daarna volgt een gesprek met de voorrangskandidaat. Indien er sprake is van een match dan wordt de vacature niet verder gepubliceerd. Als er geen sprake is van een match dan wordt de vacature gepubliceerd.</p> <p>Een bijzondere positie neemt de werknemer in voor wie een herplaatsingsonderzoek wordt gestart vanwege ontstane samenwerkings- en/of functioneringsproblemen. Ook deze kandidaat wordt, als de vacature passend zou kunnen zijn, in de gelegenheid gesteld een CV en motivatiebrief aan te leveren aan de selectiecommissie. Dat gebeurt zo spoedig mogelijk nadat de vacature bekend is geworden bij de kandidaat doch bij voorkeur binnen 3 werkdagen. Daarna volgt een gesprek met de voorrangskandidaat. Indien er sprake is van een match dan wordt de vacature niet verder gepubliceerd. Als er geen sprake is van een match dan wordt de vacature gepubliceerd.</p>
Stap 6	Er is een vacature voor WP of voor OBP
Stap 7	Vorbereiding van de werving d.w.z. - functieprofiel - profielschets
Stap 8	<p>Werving Onderscheid OBP/WP vacatures d.w.z OBP: in principe intern werven tenzij besloten wordt tegelijkertijd extern te werven. Afhankelijk van factoren zoals arbeidsmarktkrapte of diversiteitsdoelstellingen kan gemotiveerd besloten worden tegelijkertijd ook extern te werven.</p> <p>WP: in principe direct zowel intern als extern werven. Hierbij gelden de volgende uitzonderingen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Bij de werving van een docent vanaf UFO-profiel D3 t/m D1 wordt in principe eerst intern geworven.2. Bij de werving van een vaste docentpositie wordt een docent in dienst van de UvA die solliciteert op een vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft voorrang boven een externe sollicitant als na beoordeling blijkt te zijn voldaan aan de functie-eisen.3. Bij de werving van een universitair docent wordt een gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de UvA en die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft



	bij gelijke geschiktheid voorrang boven een externe sollicitant.
Stap 9	Selectie - selectiecommissie bepaalt welke selectie instrumenten worden toegepast - klachtenregeling d.w.z eerst intern en vervolgens NVP - referenties
Stap 10	Voordracht voor vervulling van de vacature - informeren geselecteerde kandidaat - rapportage door de selectiecommissie aan decaan, de directeur of het hoofd van een eenheid. Voordracht wordt gemotiveerd aan de hand van selectiecriteria, profielschets en de vacaturebeschrijving. Verder verslag van de gevolgde selectie procedure.
Stap 11	Gemotiveerd afwijzen van sollicitanten met speciale aandacht voor interne sollicitant.
Stap 12	Procedure indiensttreding wordt in werking gezet