

RICHTLIJN VACATUREVERVULLING, INTERNE DETACHERING EN AANGAAN DIENSTVERBANDEN UNIVERSITEIT MAASTRICHT

Vastgesteld door het College van Bestuur op 27 oktober 2009

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

1. 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 LCM 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 (m/v) die belangstelling voor de vervulling van de desbetreffende vacature heeft kenbaar gemaakt aan de vacaturehouder;
 - g. *herplaatsingskandidaat*: de kandidaat die volgens de "Richtlijn herplaatsingsbeleid UM", is aangewezen als herplaatsingskandidaat en die als zodanig staat ingeschreven bij het LCM;
 - h. *reïntegratiekandidaat*: de kandidaat van wie is vastgesteld dat hij om medische redenen de 'eigen' functie niet meer (volledig) kan uitoefenen en die in het kader van de Richtlijn reïntegratiebeleid als zodanig is aangewezen en staat ingeschreven bij het LCM;
 - i. *interne kandidaat*: de kandidaat die
 1. een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft met de UM, of tenminste zes maanden in een dienstverband met de UM werkzaam is;
 2. een uitkering ontvangt ten laste van de UM, en
 3. in het kader van de WSW 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. *interne kandidaat tweede spoor*: de kandidaat die is aangesteld bij een organisatie waarmee de UM een samenwerkingsovereenkomst is aangegaan waarin in die overeenkomst is vastgelegd dat medewerkers van die organisatie met voorrang op externe kandidaten in aanmerking worden gebracht voor het vervullen van een vacature bij de UM¹;
 - k. *externe kandidaat*: de kandidaat die geen herplaatsingskandidaat, reïntegratiekandidaat of interne kandidaat (tweede spoor) is;
 - l. *LCM*: Loopbaancentrum voor Medewerkers;
 - m. *leidinggevende*: beherend baas, anders dan de decaan van een faculteit of degene die als zodanig is verkozen uit de leden van de desbetreffende eenheid.
2. De formatieplaatshouder bepaalt of een formatieplaats wordt opgevuld en alsdan aan welke eisen een kandidaat voor de functie moet voldoen en welk UFO-profiel voor de functie van toepassing is.

¹ De UM heeft een samenwerkingsovereenkomst met AzM en CBS
richtlijn vacaturevervulling UM

3. Bij de vervulling van een functie geldt het uitgangspunt dat de kandidaat geschikt dient te zijn voor de functie, dan wel binnen redelijke termijn ervoor geschikt te maken is.
Van de kandidaat wordt als regel verlangd dat hij zijn belangstelling, motivatie en geschiktheid voor de functie schriftelijk (en mondeling) naar voren brengt.
4. Als een formatieplaats niet op de in artikel 6 beschreven wijze wordt opgevuld, wordt ze als vacature gemeld bij het LCM.
5. Als de te verrichten werkzaamheden zich uitstrekken over een periode van minder dan zes maanden en/of van zeer geringe omvang zijn², 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.
6. De formatieplaatshouder kan een vrijgevallen formatieplaats in het kader van formatiebeheer opvullen door herschikking van taken en/of functies, zodanig dat de vrijgevallen formatieplaats niet uitmondt in een vacature.
De formatieplaatshouder zal zijn beslissing motiveren.
7.
 - a. Het LCM bepaalt of de vacature voor werving wordt vrijgegeven. Het LCM dient hierbij (onder meer) in beschouwing te nemen of er bij hem een herplaatsings- of reïntegratiekandidaat bekend is voor wie de vacature passend zou kunnen zijn.
 - b. Als het LCM vaststelt dat er een reïntegratie- of herplaatsingskandidaat 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 LCM kandidaten voordraagt onderzoekt de vacaturehouder hun geschiktheid voor de functie. Zij worden daartoe bij voorkeur door hem 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, tenzij vastgesteld voorkeursbeleid zich daartegen verzet.
8. De vacature wordt voor werving vrij gegeven nadat is vastgesteld dat geen van de door het LCM voorgedragen kandidaten wordt benoemd.
9. Als voor een functie wordt geworven, gebeurt dit eerst intern via publicatie in De Observant, en de elektronische vacaturepagina van de UM. Externe en interne werving kan gelijktijdig plaatsvinden voor functies van de wetenschappelijke staf en voor vacatures waarbij niet aannemelijk is dat er daarvoor geschikte interne kandidaten zijn.
10. Interne kandidaten hebben als zij aan de functie-eisen voldoen bij de vacaturevervulling, bij gelijke geschiktheid voorrang ten opzichte van interne kandidaten tweede spoor en externe kandidaten .

Toelichting

Op basis van de artikelen 5 tot en met 9 worden als regel volgtijdelijk de volgende stappen doorlopen:

² Als uitgangspunt geldt hier minder of gelijk aan 0,1 fte
richtlijn vacaturevervulling UM

1. *worden er herplaatsings-, of reïntegratiekandidaten voorgedragen door LCM? Zo ja, geschikte kandidaat benoemen. Zo neen,*
 2. *interne werving, incl. melding bij samenwerkingspartners en LIFT³;*
 3. *zijn er interne kandidaten? Zo ja, geschikte kandidaat benoemen. Zo neen,*
 4. *zijn er interne kandidaten tweede spoor? Zo ja, geschikte kandidaat benoemen. Zo neen,*
 5. *externe werving;*
 6. *zijn er externe kandidaten? Zo ja, geschikte kandidaat benoemen. Zo neen, procedure heroverwegen.*
11. Kandidaten die belangstelling voor de functie hebben kenbaar gemaakt, ontvangen binnen 5 werkdagen bericht van ontvangst en mededeling over de voorziene voortgang van de procedure.
12. Bij de vervulling van vacatures wordt met inachtneming van de overige uitgangspunten (actief) gezocht naar de meest geschikte kandidaat, tenzij er in het kader van vastgesteld voorkeursbeleid reden is om daarvan af te wijken.
13. a. Met inachtneming van het bepaalde in deze richtlijn, besluit de vacaturehouder wie in de vacature wordt benoemd en onder welke condities dit gebeurt⁴. Hij neemt daarbij de relevante regels en richtlijnen in acht. Hij kan zich laten adviserēn door een selectiecommissie, waarvan hij al dan niet deel uitmaakt, en anderen.
- b. Voordat hij besluit over de benoeming van een leidinggevende, stelt hij een door hem ingestelde inspraakcommissie, bestaande uit twee of meer personen, in de gelegenheid advies uit te brengen over de kandida(a)t(en). De inspraakcommissie 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 inspraakcommissie kan gemotiveerd worden afgeweken.
- c. De vacaturehouder kan bepalen dat de vrijgevalle plaats op basis van interne detachering zal worden vervuld. Hij neemt daarbij het bepaalde in artikel 18 in acht.
14. De keuze voor een vast of een tijdelijk dienstverband is een bewuste, rekening houdend met onder meer:
- de bepalingen in de CAO Nederlandse Universiteiten over het aangaan van dienstverbanden;
 - de werkzaamheden;
 - de (op termijn) beschikbare financiële middelen;
 - beleid ten aanzien van de samenstelling van het personeelsbestand.
15. Indien geen dienstverband voor onbepaalde tijd gewenst is, wordt het tijdelijk dienstverband tijdig beëindigd, c.q. niet verlengd. Leidinggevendē zien erop toe dat in voorkomende gevallen tijdig de vereiste beslissingen worden genomen en handelingen worden verricht. Het achterwege blijven van de noodzakelijke beslissingen of handelingen heeft de in de CAO Nederlandse Universiteiten genoemde gevolgen.
16. UM-medewerkers worden bij indiensttreding belast met de taken van de functie waarin ze zijn aangesteld. Van hen wordt verwacht dat ze bereid zijn binnen de UM

³ LIFT: Limburgs Interim Functievervullingstraject

⁴ het College van Bestuur beslist over de benoeming van de hoogleraar en het hoofd van een eenheid
richtlijn vacaturevervulling UM

andere werkzaamheden te verrichten of een andere functie te aanvaarden (interne mobiliteit). Leidinggevenden dienen hieraan in elk geval bij het aangaan van het dienstverband aandacht te besteden, en overigens in de loop ervan, bij voorbeeld bij gelegenheid van het jaargesprek .

17. Met inachtneming van de aard van de arbeidsverhouding, verdient het de voorkeur dat besluiten omtrent het dienstverband gebaseerd zijn op wederkerigheid en overleg tussen werkgever en medewerker. De afspraken hierover zijn bij voorkeur ondertekend door zowel de werkgever als de medewerker.
18. De leidinggevende die besluit dat een formatieplaats wordt ingevuld via detachering van een medewerker van een andere eenheid, draagt er zorg voor dat er een detacheringsovereenkomst volgens het door het College van Bestuur vastgestelde model wordt gesloten. De duur van de detachingsperiode bedraagt, tenzij anders overeengekomen, ten hoogste twee jaar. Na de overeengekomen detachingsperiode wordt de desbetreffende medewerker als hij de werkzaamheden voortzet, met behoud van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden overgeplaatst naar de eenheid waarbij hij gedetacheerd is.
19. De leidinggevende van de medewerker die gedetacheerd wordt bij een andere eenheid, draagt er zorg voor dat
 - a. de gedetacheerde medewerker gedurende de detachering zijn rechtspositie en arbeidsvoorwaarden behoudt, tenzij daarover andere afspraken zijn gemaakt;
 - b. de gedetacheerde medewerker na afloop van de afgesproken detacheringstermijn, volgens de gemaakte afspraken kan terugkeren in een passende functie;
 - c. er gedurende de detachingsperiode periodiek overleg is tussen hem, de gedetacheerde medewerker en diens leidinggevende, waarin de voortgang van de detachering wordt besproken en zo nodig (nadere) afspraken worden gemaakt over onder meer begeleiding en opleiding en de duur van de detachering.
20. Het College van Bestuur kan in bijzondere gevallen van het bepaalde in deze richtlijn afwijken.