

Regeling Vacaturevervulling TU/e 2010.

Kenmerk: CvB 2010/472

Algemeen

Doel van deze regeling is waarborgen dat de artikelen 11 ZANU en 2.2, 8.4 en 9.13 CAONU worden toegepast. Bij de werving en selectie van kandidaten voor een vacature handelt de directeur bedrijfsvoering/diensthooft conform de gedragscode voor werving en selectie van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP-code). <http://www.nvp-plaza.nl/plaza/doc.phtml?p=nvpSollicitatiecode>

1. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

vacature: een functie die voor herbezetting, dan wel voor bezetting in aanmerking wordt gebracht door de directeur bedrijfsvoering/diensthooft nadat is nagegaan of vervulling van die functie vanuit die beheerseenheid kan plaatsvinden (interne herschikking).

herplaatsingskandidaat: een medewerker waarvoor de TU/e tot herplaatsingsinspanningen is verplicht (zie ook 2.6. Regeling Herplaatsingsinspanningen TU/e);

2. Wijze van vacaturevervulling

Met betrekking tot de wijze van vacaturevervulling gelden achtereenvolgens de volgende stappen:

Een vacature wordt door de directeur bedrijfsvoering/diensthooft gemeld bij de dienst Personeel en Organisatie.

- a. DPO beziet of de vacature passend zou kunnen zijn voor een herplaatsingskandidaat;
- b. de directeur bedrijfsvoering/diensthooft nodigt de herplaatsingskandidaat, voor wie de vacature mogelijk passend is, uit voor een gesprek;
- c. indien geen herplaatsingskandidaat op de vacature kan worden benoemd stelt de directeur bedrijfsvoering/diensthooft de vacature open voor interne kandidaten door publicatie, ondermeer in Cursor;
- d. indien geen interne kandidaat of herplaatsingskandidaat op de vacature kan worden benoemd stelt de directeur bedrijfsvoering/diensthooft de vacature open voor externe kandidaten.

In afwijking van het hierboven gestelde onder c. en d. stelt de directeur bedrijfsvoering/diensthooft de vacature gelijktijdig voor interne en externe werving open, indien:

1. met de invulling van de vacature grote spoed is geboden vanuit de bedrijfsvoering en redelijkerwijs de verwachting bestaat dat geen interne kandidaat op de vacature kan worden benoemd;
2. het een vacature betreft voor: hoogleraar, universitair (hoofd)docent of promovendus.

3. Volgorde bij vacaturevervulling

1^e medewerkers die met ontslag worden bedreigd als gevolg van een reorganisatie (opheffen functie of overtolligheid) zoals bedoeld in artikel 9.13 van de CAO NU en medewerkers die op grond van ziekte verhinderd zijn hun arbeid te verrichten zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten.

2^e medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd die met ontslag bedreigd worden wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie en waarvoor op grond van artikel 8.4 lid 6 CAO NU onderzocht moet worden of er andere passende werkzaamheden zijn tenzij het tekortschieten te wijten is aan schuld of toedoen van werknemer

3^e medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd van wie het dienstverband afloopt anders dan door opzegging door hen zelf of opzegging tijdens proeftijd en waarvoor op grond van artikel 2.2 lid 5 CAO NU de werkgever verplicht is tot herplaatsingsinspanningen en verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.

4^e interne kandidaten; medewerkers van de TU/e die hun belangstelling voor een vacature kenbaar hebben gemaakt aan de directeur bedrijfsvoering/diensthooft. Aan de interne kandidaat wordt gelijkgesteld de persoon die op het moment van vrijgave van de vacature al tenminste 12 maanden aan de TU/e werkt via Euflex en de ex-medewerker die werkloos is en aan wie niet meer dan twee jaar geleden reorganisatieontslag bij de TU/e is verleend.

5^e externe kandidaten; belangstellenden voor een vacature niet zijnde interne.

4. Afwijzing kandidaten

Indien de directeur bedrijfsvoering/diensthooft besluit een kandidaat niet te benoemen op de vacature, ontvangt de kandidaat zo spoedig mogelijk een schriftelijke gemotiveerde afwijzing van de directeur bedrijfsvoering/diensthooft.

5. Klachtenbehandeling

Kandidaten worden ingelicht dat zij een schriftelijke klacht kunnen indienen bij het College van Bestuur als zij van oordeel zijn dat zij tijdens de herplaatsing/sollicitatieprocedure onzorgvuldig, onbillijk of onjuist zijn behandeld. Uiterlijk een maand nadat de klacht is ontvangen, krijgt de indiener schriftelijk antwoord. Kandidaten worden erop gewezen dat, mochten zij geen of een onbevredigende reactie hebben gekregen, zij zich met een schriftelijke klacht kunnen wenden tot de NVP.

Slotbepalingen

Deze regeling Vacatureervulling TU/e 2010 treedt in werking op 1- mei 2010.

Met ingang van de dag van inwerkingtreding hiervan wordt de " Regeling Vacatureervulling TU/e 1987" ingetrokken.

2.6. Regeling Herplaatsingsinspanningen TU/e 2010

Algemeen

In de CAO NU is aangegeven dat de werkgever een inspanningsverplichting heeft om voor medewerkers die niet langer hun reguliere werkzaamheden kunnen vervullen, passende werkzaamheden te zoeken. De verplichting verschilt per situatie en daarmee per soort kandidaat.

1. Begripsbepalingen

Voor de toepassing van deze beleidsregels wordt verstaan onder:

herplaatsingskandidaat :

- a. de medewerker die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie (opheffen functie of overtolligheid) zoals bedoeld in artikel 9.13 van de CAO NU
- b. de medewerker die op grond van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten zoals bedoeld in artikel 11, eerste lid, van de Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten.
- c. de medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd die met ontslag bedreigd worden wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de functie en waarvoor op grond van artikel 8.4 lid 6 CAO NU onderzocht moet worden of er andere passende werkzaamheden zijn, tenzij het tekortschieten te wijten is aan schuld of toedoen van werknemer
- d. de medewerker met een dienstverband voor bepaalde tijd wiens dienstverband afloopt anders dan door opzegging door hen zelf of opzegging tijdens proeftijd en waarvoor op grond van artikel 2.2 lid 5 CAO NU de werkgever verplicht is tot herplaatsingsinspanningen en verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt.
- e. de medewerker die op eigen initiatief intern overgeplaatst wil worden.

herplaatsingsinspanning: het zoeken naar voor een medewerker passende werkzaamheden

2. Herplaatsingsinspanningen

Voor herplaatsingskandidaten onder a. en b.

Zij worden aangemeld als herplaatsingskandidaat door de directeur bedrijfsvoering/diensthooft bij de dienst Personeel en Organisatie. Als een vacature, een voor een herplaatsingskandidaat passende functie is, dan wordt die medewerker daarop geplaatst door het bevoegd gezag. Plaatsing is een

eenzijdig besluit (geen sollicitatie) waartegen alleen bezwaar gemaakt kan worden conform de interne bezwaar en beroepsprocedures.

Voor herplaatsingskandidaten onder c.

Deze kandidaten worden individueel begeleid door hun HR-adviseur. Daarbij wordt vastgelegd hoelang de begeleiding zal duren en wat er aan het einde van die afgesproken periode zal gebeuren. Daarnaast wordt vastgelegd op welke wijze de kandidaat wordt begeleid qua om- of bijscholingsactiviteiten, arbeidsmarktoriëntatie, outplacement e.d.

Voor herplaatsingskandidaten onder d.

Voor deze categorie zijn aparte herplaatsingsafspraken gemaakt. Drie maanden voor einde dienstverband kunnen zij worden gemeld bij Euflex voor CareerConsult en/of arbeidsmarktoriëntatie. Na ontslag worden deze ex-werknemers gevolgd en desgewenst begeleid door DPO en/of Euflex aan de hand informatie van de uitvoerder van WW/BWNU. Zolang het dienstverband (nog) duurt worden ze aangemerkt als interne kandidaten.

Voor herplaatsingskandidaten onder e.

Medewerkers die op eigen initiatief binnen de TU/e overgeplaatst willen worden kunnen dat bijvoorbeeld in hun functioneringsgesprekken en hun persoonlijke ontwikkelingsplannen kenbaar maken. Daarnaast kunnen zij zich bij Euflex aanmelden voor een CareerConsult dat tevens een advies inhoud over welke stappen ze verder kunnen nemen. Bij sollicitaties worden ze aangemerkt als interne kandidaten.

Slotbepalingen

Deze regeling Herplaatsingsinspanningen TU/e 2010 treedt in werking op 1 mei 2010. Met ingang van de dag van inwerkingtreding van deze regeling wordt het "Handelingskader interne mobiliteit" ingetrokken.

Eindhoven, 21 april 2010.

Namens het College van Bestuur TU/e,
Mw. drs. A.J. Klomps

Werknemersorganisaties TU/e,
CNV Publieke Zaak
Ing. M.A.H. van Gessel

ABVAKABO-FNV
Mw. M.J.P.J. van der Valk-Kuijpers

AC/FZ-HOP
Mw. K. Jacobs-Smedinga

CMHF/VAWO
Ir. P.A.F.M. Goemans