

## **INTERN VOORRANG VACATURES VOOR ZIEKE MEDEWERKERS**

Directie HR, oktober 2019

Naast ontslagbedreigden (ook wel reorganisatiekandidaten) hebben ook zieke medewerkers voorrang op vacatures van de Universiteit Utrecht. Het betreft een voorrangrecht, geen plaatsingsrecht. Dit betekent dat de zieke medewerker voorrang heeft om te reageren bij een nieuwe vacature op andere medewerkers en externe kandidaten, maar dat hij niet automatisch recht heeft op het verkrijgen van de functie. Er gaat een sollicitatieprocedure aan vooraf (toegelicht in de procedure, zie bijlage). De werkgever heeft in de uitvoering van het voorrangsbeleid een verplichting, net als de medewerker. De medewerker is verplicht mee te werken aan zijn of haar re-integratie.

De reorganisatiekandidaten hebben voorrang boven de zieke medewerkers. Met de reorganisatiekandidaten wordt dus eerst gesproken, wanneer daaruit geen match volgt, worden de zieke medewerkers uitgenodigd.

### **Voorwaarden**

Om gebruik te maken van het voorrangsbeleid bij vacatures zijn de volgende voorwaarden aan de orde:

- a) De medewerker kan wegens tijdelijke of blijvende, gedeeltelijke of gehele arbeidsongeschiktheid zijn huidige functie niet vervullen. Met andere woorden, er is geen terugkeer mogelijk in eigen (aangepaste) functie. Dit is door de arbeidsdeskundige of bedrijfsarts vastgesteld;
- b) Er moet een probleemanalyse zijn opgesteld door de bedrijfsarts;
- c) Daarnaast dient er, om goed te kunnen matchen op vacatures, een actuele Functionele Mogelijkheden Lijst (of Inzetbaarheidsprofiel) te zijn en een Arbeidsdeskundigerapportage. Deze worden respectievelijk opgesteld door de bedrijfsarts en arbeidsdeskundige;
- d) Het voorrangrecht geldt gedurende de loondoorbetalingsverplichting.

De eigen leidinggevende dient als interne referent ten aanzien van het functioneren van de kandidaat.

### **Matchen medewerker en vacature**

De Re-integratiedeskundige (RID) matcht de medewerker op een vacature, die altijd eerst exclusief vijf werkdagen voor reorganisatiekandidaten en zieke medewerkers opengesteld worden. Wanneer een medewerker geschikt is naar mening van de RID dan neemt deze contact op met de medewerker. De vacature wordt besproken en wanneer er geen zwaarwegende redenen zijn om niet te solliciteren, verstuurt de medewerker zijn motivatie en CV aan de RID, die deze doorstuurt aan de vacaturehouder. Wanneer de medewerker het niet eens is met de match, beslist de leidinggevende of de match wel of niet in gang wordt gezet. De leidinggevende is casemanager en eindverantwoordelijk.

### **Beoordeling passendheid**

Om vast te stellen of sprake is van een passende functie gelden voor zieke medewerkers dezelfde uitgangspunten als voor herplaatsingskandidaten worden toegepast in het kader van een reorganisatie Artikel 9.12A CAO NU en het Sociaal Beleidskader van de UU, namelijk:

Van een passende functie is sprake indien de medewerker dan wel 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 medewerker dan wel 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.

Met voor zieke medewerkers de toevoeging dat de functie minimaal voor 1 jaar is met uitzicht op verlenging, omdat we in het eerste en tweede spoor naar duurzame arbeidsmogelijkheden zoeken.

## **Bijlage: Procedure en werkwijze**

### Rangorde en selectie

De reorganisatiekandidaten hebben voorrang boven de zieke medewerkers. Reorganisatiekandidaten worden dus eerst gesproken, wanneer daaruit geen match volgt, worden de zieke medewerkers uitgenodigd. Bij meerdere kandidaten, kiest de vacaturehouder wie het beste past. De HR adviseur van de afdeling waar de vacature open staat is aanwezig bij het gesprek om de procedure te waarborgen. Wanneer de functie geschikt bevonden wordt voor de medewerker, wordt de medewerker intern doorgeleend. Wanneer na het gesprek de medewerker niet geschikt wordt bevonden, licht de vacaturehouder of HR adviseur dit mondeling of schriftelijk toe aan de RID. Zo kunnen zij samen kijken of de afwijzing voldoende gemotiveerd is, of dat er gebruik wordt gemaakt van een proefplaatsing. Wanneer de afwijzing voldoende gemotiveerd is, licht de vacaturehouder of HR-adviseur dit mondeling en vervolgens schriftelijk toe aan de medewerker.

### Toetsing

Als de vacaturehouder, re-integratiedeskundige en/of de medewerker het niet eens is met de match kunnen zij zich wenden tot de directeur HR. Deze brengt advies uit aan de betrokken dienst of faculteit.

### Intern doorlenen

Tot een zieke medewerker de WIA-keuring heeft gehad, wordt de medewerker in principe intern doorgeleend. Hij is nog ziek voor zijn eigen functie en de keuring is belangrijk voor het verkrijgen van een no-riskpolis. Wanneer het UWV een no-riskpolis afgeeft betekent dit dat wanneer de medewerker weer ziek uitvalt het UWV een ziekewetuitkering betaalt. De werkgever hoeft dan een groot deel van het loon niet zelf te betalen. De no-riskpolis is vijf jaar geldig.

Na de keuring wordt de functiewijziging geformaliseerd en stopt de doorleend constructie.

### Schaal verschil

Bij ziekte zijn de functies geduid door de arbeidsdeskundige doorslaggevend, niet de schaal. Uiteraard hebben hier de functies zo dicht mogelijk bij de schaal van de oorspronkelijke functie de voorkeur.

### Proefplaatsing

Bij twijfel wordt er gebruik gemaakt van een proefplaatsing van maximaal drie maanden. Om zo in praktijk te ervaren of de functie passend is of te onderzoeken of het aannemelijk is dat medewerker door middel van om-, -her, of bijscholing de gevraagde kennis en kunde kan opdoen.

Door een proefplaatsing te maximeren op drie maanden, voorkomen we ook dat het UWV de plaatsing als bedongen arbeid ziet. Dit is niet wenselijk als de functie geen duurzaam perspectief biedt.