



SAMENVATTING

104137/104138/104140/104142/104145/104147 - Bezwaren tegen indeling in docent LB
(Praktijkonderwijs); VO

De werknemer claimt indeling in een LC-functie en voert aan dat (tenminste) de kenmerken 7, 9 en 11 van de functiebeschrijving hoger gescoord dienen te worden.

De beslissingen die van de werknemer in het kader van het mentoraat worden verlangd, hangen samen met de complexe problematieken van zijn leerlingen. De mentor binnen deze school bepaalt de kant die een leerling op gaat, mede vanwege de aan die keuze ten grondslag liggende handelingsplannen die van de mentor afkomstig zijn. De mentor komt hierin een grote mate van beleidsvrijheid toe. Het kennisniveau dat samenhangt met het door de werknemer uit te voeren mentoraat bevindt zich op een HBO+ niveau vanwege de vereiste brede kennis van het vakgebied (zelfstandig te bepalen, schoolbreed afgestemde, richtinggevende beslissingen over de begeleiding van de geïndiceerde leerling) en het benodigde inzicht in de vraagstukken en problemen op andere (bijvoorbeeld maatschappelijke) werkterreinen.

Bezwaar gegrond.

104137

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te C, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F.J. Slijkhuis

en

het College van Bestuur van de Stichting B, gevestigd te C, verweerder, hierna te noemen de werkgever.

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen, gedateerd 3 maart 2009, ingekomen op 8 april 2009 en aangevuld met nadere stukken op 29 mei 2009 heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 16 maart 2009 inhoudende handhaving van de beslissing d.d. 8 juli 2008 om de functie van A per 1 augustus 2006 in te delen als de functie docent LB met salarisschaal LB.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 18 juni 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 10 november 2009.

A verscheen in persoon, daartoe bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer F, voorzitter centrale directie Gemeenschap van Scholen G, mevrouw H, directeur I, mevrouw J, coördinator mobiliteitsbureau en mevrouw K, beleidsadviseur.

A en zijn gemachtigde hebben beiden een pleitnota overgelegd.



2. DE FEITEN

A is op de peildatum van 1 augustus 2006 als docent en mentor werkzaam bij B in een vast dienstverband. Hij verricht zijn werkzaamheden op de Praktijkschool I, vallend onder het bevoegd gezag van B. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.

In de CAO-VO 2003-2005 is de verplichting voor de werkgever opgenomen tot invoering van FUWA-VO 2002. De werkgever heeft hieraan gevolg gegeven en, onder andere, besloten tot invoering van diverse docentfuncties. In het overleg met de vakorganisaties is bij invoering ook, evenwel tot 1 augustus 2005, de functie docent VMBO (een LC-functie) aan het functiebouwwerk toegevoegd.

In de CAO-VO 2006-2007 is in artikel 5.5 opgenomen dat FUWA-VO uiterlijk 1 juli 2007 in het Praktijkonderwijs ingevoerd dient te zijn.

De werkgever heeft in mei 2007 intern vastgesteld dat de functie Leraar LC niet juist was gewaardeerd en zich eigenlijk op LB-niveau bevond. Om die reden heeft de werkgever deze functie niet meer toegekend. Pas nadat door een nieuwe beschrijving en waardering de functie Leraar LC per 1 augustus 2008 opnieuw aan het functiebouwwerk kon worden toegevoegd is opnieuw gestart met toewijzing van die functie.

Bij beslissing van 8 juli 2008 heeft de werkgever A de functie van Docent LB toegewezen met terugwerkende kracht tot de peildatum 1 augustus 2006. A heeft tegen deze beslissing op 25 augustus 2008 bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie (IBC) van de werkgever. Op 13 februari 2009 heeft de IBC het bezwaar van A ongegrond verklaard en de werkgever geadviseerd zijn besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Op 16 maart 2009 heeft de werkgever A er schriftelijk van op de hoogte gesteld het advies van de IBC over te nemen en het besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Hiertegen heeft A bezwaar ingediend bij de Commissie.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt zich op het standpunt dat zijn functie ingedeeld dient te worden in de functie van docent LC. Hij wijst er op dat door de toenmalig directeur van de school tijdens een functioneringsgesprek in het voorjaar van 2007 de verwachting is gewekt dat aan hem een LC-functie kon worden toegewezen. Een voorbehoud is toen niet gemaakt.

A stelt zelfstandig individuele handelingsplannen voor de leerlingen op. Hij bepaalt zelfstandig waar er de komende periode aan gewerkt wordt en hoe dat gebeurt. Bij de samenstelling van het handelingsplan raadpleegt A de orthopedagoog. Het handelingsplan is de verantwoordelijkheid van A. Over de bijstelling van handelingsplannen consulteert hij als mentor zijn collega's.

A werkt met verschillende methodes vanwege de soms aanzienlijk verschillende didactische behoeften van de leerlingen. Sommige leerlingen hebben een IQ van minder dan 60, sommigen stromen aan de bovenkant van het Praktijkonderwijs uit naar het vmbo. Vanwege de zeer diverse problematieken die bij de leerlingen spelen, heeft A de ruimte om zelf te bepalen waar hij met een leerling mee aan de slag gaat. Hij is mentor en begeleidt leerlingen conform het doel van het Praktijkonderwijs naar werk en het zich zelfstandig kunnen handhaven in de maatschappij. Elke leerling heeft daarbij een eigen lijn en wordt individueel begeleid. Voor veel leerlingen is aanvullende hulp van buitenaf gewenst, hetgeen wordt gesignaleerd en geïnitieerd door de mentor. Het betreft hier hulp vanuit instanties zoals reclassering, Jeugdzorg, bureau Halt, Radar, Stichting MEE, ambulante begeleiders en Stichting Traject. Als mentor is A het eerste aanspreekpunt en de vraagbaak voor alle (vak)docenten die te maken hebben met afwijkend of vreemd gedrag van zijn leerlingen. A is als mentor het aanspreekpunt voor de ouders van zijn leerlingen en moet kunnen inspelen op de specifieke problematieken die samenhangen met de zwakkere milieus waaruit veel van zijn leerlingen afkomstig zijn.

A was op de peildatum, onder de vorige directie, leerjaarcoördinator van het derde jaar.



Dit coördinatorschap is vervaagd sedert het aantreden van de huidige directie en de sindsdien veranderde organisatie. Tot het coördinatorschap behoorde de zorg voor de doorlopende leerlijnen naar de volgende schooljaren. A besprak met zijn collega's uit het 1e en 2e leerjaar, hoe de leerlingen vanuit het 3e jaar het beste naar het 4e leerjaar konden worden begeleid.

De werkgever geeft aan dat het Praktijkonderwijs geen (wettelijke) eindtermen en geen eindexamens kent. Wel zijn er streefdoelen benoemd die bedoeld zijn de leerling te begeleiden naar het functioneren in de maatschappij. Het accent binnen het Praktijkonderwijs ligt hierbij op het pedagogisch handelen en veel minder op het didactisch handelen van de docent. Het leermiddelenpakket is hierop afgestemd en richt zich allereerst op de sociale en communicatieve vaardigheden, daarna op de praktische vaardigheden en als laatste op de cognitieve vaardigheden. De leerlingen hebben een IQ tussen de 60 en 80, wat dat betreft zijn de groepen homogeen. De groepen zijn veelal niet groter dan tien leerlingen. De leerlingen hebben een leerachterstand van meer dan drie jaar. Ze komen veelal uit sociaal zwakke gezinnen en hebben veelal sociaal-emotionele problemen, psychosomatische klachten en gedragsproblemen. De werkgever typeert dit niet als meervoudige ontwikkelingsproblematiek omdat er nu eenmaal weinig ontwikkeling in de leerlingen zit. Voor de samenstelling van de groepen is doorslaggevend welke leerlingen het met elkaar kunnen vinden. Het is niet zo dat leerlingen met dezelfde problematiek in één groep worden geplaatst.

De orthopedagoog geeft de eerste aanzet voor het opstellen van het handelingsplan. De vertaling naar de lessituaties wordt door de docenten gedaan.

De mentor is het meest verantwoordelijk voor de leerling en zorgt er voor dat het handelingsplan in orde is. Overigens wel in gezamenlijkheid met het team en de orthopedagoog.

Het leerjaarcoördinatorschap is bij de huidige directie, die per 1 augustus 2007 is aangetreden onbekend.

Om te kunnen werken op de Praktijkschool is geen wetenschappelijke opleiding vereist.

De functie LB is passend voor de werknemer.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een besluit als bedoeld in art. 10.4 CAO-VO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

Het geschil

Het bevoegd gezag en het I vallen onder de regels van het bijzonder onderwijs. De bij CAO geregelde taak van de Commissie is om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te toetsen of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden. De Commissie rekent het niet tot haar taak om te onderzoeken of er toezeggingen over een functie aan de werknemer zijn gedaan omdat een dergelijk argument in onvoldoende verband staat met de hiervoor beschreven taak van de Commissie.

Doordat partijen de waardering van de functie Docent LC, zoals opgenomen in het functiebouwwerk op de peildatum van 1 augustus 2006, betwisten, zal de Commissie bij de beoordeling van de werkzaamheden van A de voorbeeldfunctie functie Docent LC, afkomstig uit het voorbeeldmateriaal van FUWA-VO in haar overwegingen betrekken.



De Commissie is uit de stukken en het verhandelde ter zitting gebleken dat A in zijn onderwijstaak en zijn mentortaak om moet gaan met geïndiceerde leerlingen die complexe leer- en gedragsproblematieken vertonen. De samenstelling van de groepen is als heterogeen aan te duiden omdat de leerlingen met hun eigen typen van problematiek worden verdeeld over alle groepen.

Zoals blijkt uit het zorgplan van de school, is de functie groepsleerkracht binnen het I een orthopedagogische functie. A heeft de vrijheid om naar eigen inzicht zijn lesprogramma voor zijn leerlingen samen te stellen en daaraan uitvoering te geven.

Van hem wordt als mentor verlangd dat hij zelfstandig handelingsplannen opstelt en bijstelt. Daarbij bepaalt A wat er, gezien het welbevinden van de leerling op dat moment, pedagogisch en didactisch met de leerling de komende periode mogelijk is. A komt tot deze vaststelling pas nadat hij het team hierover heeft gehoord. A is voor het team het aanspreekpunt betreffende de leerlingen waarvoor hij mentor is.

Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever niet weersproken dat dit tot het huidige schooljaar de gangbare praktijk is geweest. Voorts heeft de werkgever niet weersproken dat A op de peildatum leerjaarcoördinator was en hij in die hoedanigheid leerjaar- en vakoverstijgende taken had.

Als mentor bestaan er voor A slechts in algemene termen omschreven kaders waar het de uitvoering betreft van de hoofdtaak van het Praktijkonderwijs: het doorgeleiden van leerlingen naar werk of zelfstandig wonen in de maatschappij. Naar het oordeel van de Commissie is de mentor binnen I bepalend voor de kant die een leerling op gaat, mede vanwege de aan die keuze ten grondslagliggende handelingsplannen die van de mentor afkomstig zijn. De beslissingen die van A in het kader van het mentoraat worden verlangd hangen samen met de complexe problematieken van zijn leerlingen. Dit is in de FUWA-terminologie te kenschetsen als een afwegingsproces waarbij interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren aan de orde is. Overigens is niet gebleken dat hij daar in het bijzonder op wordt gecontroleerd. Het kennisniveau dat samenhangt met het door A uit te voeren mentoraat bevindt zich naar het oordeel van de Commissie op een HBO⁺ niveau vanwege de vereiste brede kennis van het vakgebied (zelfstandig te bepalen, schoolbreed afgestemde, richtinggevende beslissingen over de begeleiding van de geïndiceerde leerling), en het benodigde inzicht in de vraagstukken en problemen op andere (bijvoorbeeld maatschappelijke) werkterreinen.

De Commissie acht op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht aannemelijk dat de werkzaamheden van A zich op de peildatum bevonden op het niveau van een Docent LC (hoofdgroep V). Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever derhalve niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing kunnen komen. Dit leidt ertoe dat de werkzaamheden van A op de peildatum van 1 augustus 2006 gewaardeerd dienen te worden met salarisschaal LC.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 14 december 2009 door A.G.W. van den Boorn, voorzitter,
F.J. Jansen en W.A.M. de Kok,, leden, in aanwezigheid van mr. S.J.F. Schellens, secretaris.

A.G.W. van den Boorn
voorzitter

mr. S.J.F. Schellens
secretaris



104138

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F.J. Slijkhuis

en

het College van Bestuur van de Stichting B, gevestigd te C, verweerder, hierna te noemen de
werkgever.

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 6 april 2009, ingekomen op 9 april 2009 en met nadere stukken
aangevuld op 29 mei 2009 heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 16
maart 2009 inhoudende handhaving van de beslissing d.d. 8 juli 2008 om de functie van A per 1
augustus 2006 in te delen als de functie docent LB met salarisschaal LB.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 18 juni 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 10 november 2009.

A verscheen in persoon, daartoe bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer D, voorzitter centrale directie Gemeenschap van
Scholen B, mevrouw E, directeur I, mevrouw J, coördinator mobiliteitsbureau en mevrouw K,
beleidsadviseur.

A en zijn gemachtigde hebben beiden een pleitnota overgelegd.

2. DE FEITEN

A is op de peildatum van 1 augustus 2006 als docent en vakdocent lichamelijke opvoeding werkzaam
bij B in een vast dienstverband. A is tevens mentor. Hij verricht zijn werkzaamheden op de
Praktijkschool I, vallend onder het bevoegd gezag van B. Op de arbeidsverhouding is van toepassing
de CAO-VO.

In de CAO-VO 2003-2005 is de verplichting voor de werkgever opgenomen tot invoering van FUWA-
VO 2002. De werkgever heeft hieraan gevolg gegeven en, onder andere, besloten tot invoering van
diverse docentfuncties. In het overleg met de vakorganisaties is bij invoering ook, evenwel tot 1
augustus 2005, de functie docent VMBO (een LC-functie) aan het functiebouwwerk toegevoegd.

In de CAO-VO 2006-2007 is in artikel 5.5 opgenomen dat FUWA-VO uiterlijk 1 juli 2007 in het
Praktijkonderwijs ingevoerd dient te zijn.

De werkgever heeft in mei 2007 intern vastgesteld dat de functie Leraar LC niet juist was gewaardeerd
en zich eigenlijk op LB-niveau bevond. Om die reden heeft de werkgever deze functie niet meer
toegekend. Pas nadat door een nieuwe beschrijving en waardering de functie Leraar LC per 1
augustus 2008 opnieuw aan het functiebouwwerk kon worden toegevoegd is opnieuw gestart met
toewijzing van die functie.

Bij beslissing van 8 juli 2008 heeft de werkgever A de functie van Docent LB toegewezen met
terugwerkende kracht tot de peildatum 1 augustus 2006.



A heeft tegen deze beslissing op 25 augustus 2008 bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie (IBC) van de werkgever. Op 13 februari 2009 heeft de IBC het bezwaar van A ongegrond verklaard en de werkgever geadviseerd zijn besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Op 16 maart 2009 heeft de werkgever A er schriftelijk van op de hoogte gesteld het advies van de IBC over te nemen en het besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Hiertegen heeft A bezwaar ingediend bij de Commissie.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt zich op het standpunt dat zijn functie ingedeeld dient te worden in de functie van docent LC. Hij wijst er op dat door de toenmalig directeur van de school tijdens een functioneringsgesprek in het voorjaar van 2007 de verwachting is gewekt dat aan haar een LC-functie kon worden toegewezen. Een voorbehoud is toen niet gemaakt.

A stelt zelfstandig individuele handelingsplannen voor de leerlingen op. Hij ontvangt van de basisschool of een sbo-school het leerlingdossier en heeft hierover tevens een gesprek met de basisschool (de warme overdracht). Verder heeft hij een gesprek met de ouders en implementeert deze informatie in het handelingsplan. Hij bepaalt zelfstandig waar er de komende periode aan gewerkt wordt en hoe dat gebeurt. Bij de samenstelling van het handelingsplan raadpleegt A de orthopedagoog. Het handelingsplan is de verantwoordelijkheid van A. Over de bijstelling van handelingsplannen consulteert hij als mentor zijn collega's.

A werkt met verschillende methodes vanwege de soms aanzienlijk verschillende didactische behoeften van de leerlingen. Sommige leerlingen hebben een IQ van minder dan 60, sommigen stromen aan de bovenkant van het Praktijkonderwijs uit naar het vmbo. Vanwege de zeer diverse problematieken die bij de leerlingen spelen, heeft A de ruimte om zelf te bepalen waar hij met een leerling mee aan de slag gaat. Hij is mentor en begeleidt leerlingen conform het doel van het Praktijkonderwijs naar werk en het zich zelfstandig kunnen handhaven in de maatschappij. Elke leerling heeft daarbij een eigen lijn en wordt individueel begeleid. Voor veel leerlingen is aanvullende hulp van buitenaf gewenst, hetgeen wordt gesignaleerd en geïnitieerd door de mentor. Het betreft hier hulp vanuit instanties zoals reclassering, Jeugdzorg, bureau Halt, Radar, Stichting MEE, ambulante begeleiders en Stichting Traject. Als mentor is A het eerste aanspreekpunt en de vraagbaak voor alle (vak)docenten die te maken hebben met afwijkend of vreemd gedrag van zijn leerlingen. A is als mentor het aanspreekpunt voor de ouders van zijn leerlingen en moet kunnen inspelen op de specifieke problematieken die samenhangen met de zwakkere milieus waaruit veel van zijn leerlingen afkomstig zijn.

A was op de peildatum, onder de vorige directie, leerjaarcoördinator van alle brugklassen en was als gevolg daarvan het aanspreekpunt voor alle zaken die met het eerste jaar te maken hadden. Tot die taak behoorde de zorg voor de doorlopende leerlijnen naar de volgende schooljaren.

De werkgever geeft aan dat het Praktijkonderwijs geen (wettelijke) eindtermen en geen eindexamens kent. Wel zijn er streefdoelen benoemd die bedoeld zijn de leerling te begeleiden naar het functioneren in de maatschappij. Het accent binnen het Praktijkonderwijs ligt hierbij op het pedagogisch handelen en veel minder op het didactische handelen van de docent. Het leermiddelenpakket is hierop afgestemd en richt zich allereerst op de sociale en communicatieve vaardigheden, daarna op de praktische vaardigheden en als laatste op de cognitieve vaardigheden. De leerlingen hebben een IQ tussen de 60 en 80, wat dat betreft zijn de groepen homogeen. De groepen zijn veelal niet groter dan tien leerlingen. De leerlingen hebben een leerachterstand van meer dan drie jaar. Ze komen veelal uit sociaal zwakke gezinnen en hebben veelal sociaal-emotionele problemen, psychosomatische klachten en gedragsproblemen. De werkgever typeert dit niet als meervoudige ontwikkelingsproblematiek omdat er nu eenmaal weinig ontwikkeling in de leerlingen zit. Voor de samenstelling van de groepen is doorslaggevend welke leerlingen het met elkaar kunnen vinden. Het is niet zo dat leerlingen met dezelfde problematiek in één groep worden geplaatst.



De orthopedagoog geeft de eerste aanzet voor het opstellen van het handelingsplan. De vertaling naar de lessituaties wordt door de docenten gedaan.

De mentor is het meest verantwoordelijk voor de leerling en zorgt er voor dat het handelingsplan in orde is. Overigens wel in gezamenlijkheid met het team en de orthopedagoog.

Het leerjaarcoördinatorschap is bij de huidige directie, die per 1 augustus 2007 is aangetreden, onbekend.

Om te kunnen werken op de Praktijkschool is geen wetenschappelijke opleiding vereist.

De functie LB is passend voor de werknemer.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een besluit als bedoeld in art. 10.4 CAO-VO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

Het geschil

Het bevoegd gezag en het I vallen onder de regels van het bijzonder onderwijs. De bij CAO geregelde taak van de Commissie is om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te toetsen of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden. De Commissie rekent het niet tot haar taak om te onderzoeken of er toezeggingen over een functie aan de werknemer zijn gedaan omdat een dergelijk argument in onvoldoende verband staat met de hiervoor beschreven taak van de Commissie.

Doordat partijen de waardering van de functie Docent LC, zoals opgenomen in het functiebouwwerk op de peildatum van 1 augustus 2006, betwisten, zal de Commissie bij de beoordeling van de werkzaamheden van A de voorbeeldfunctie functie Docent LC, afkomstig uit het voorbeeldmateriaal van FUWA-VO in haar overwegingen betrekken.

De Commissie is uit de stukken en het verhandelde ter zitting gebleken dat A in zijn onderwijstaak en zijn mentortaak om moet gaan met geïndiceerde leerlingen die complexe leer- en gedragsproblematieken vertonen. De samenstelling van de groepen is als heterogeen aan te duiden omdat de leerlingen met hun eigen typen van problematiek worden verdeeld over alle groepen.

Zoals blijkt uit het zorgplan van de school, is de functie groepsleerkracht binnen het I een orthopedagogische functie. A heeft de vrijheid om naar eigen inzicht zijn lesprogramma voor zijn leerlingen samen te stellen en daaraan uitvoering te geven.

Van hem wordt als mentor verlangd dat hij zelfstandig handelingsplannen opstelt en bijstelt. Daarbij bepaalt A wat er, gezien het welbevinden van de leerling op dat moment, pedagogisch en didactisch met de leerling de komende periode mogelijk is. A komt tot deze vaststelling pas nadat hij het team hierover heeft gehoord. A is voor het team het aanspreekpunt betreffende de leerlingen waarvoor hij mentor is.

Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever niet weersproken dat dit tot het huidige schooljaar de gangbare praktijk is geweest. Voorts heeft de werkgever niet weersproken dat A op de peildatum leerjaarcoördinator was voor alle brugklassen en hij in die hoedanigheid leerjaar- en vakoverstijgende taken had.

Als mentor bestaan er voor A slechts in algemene termen omschreven kaders waar het de uitvoering betreft van de hoofdtaken van het Praktijkonderwijs: het doorgeleiden van leerlingen naar werk of zelfstandig wonen in de maatschappij.



Naar het oordeel van de Commissie is de mentor binnen I bepalend voor de kant die een leerling op gaat, mede vanwege de aan die keuze ten grondslagliggende handelingsplannen die van de mentor afkomstig zijn. De beslissingen die van A in het kader van het mentoraat worden verlangd hangen samen met de complexe problematieken van zijn leerlingen. Dit is in de FUWA-terminologie te kenschetsen als een afwegingsproces waarbij interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren aan de orde is. Overigens is niet gebleken dat hij daar in het bijzonder op wordt gecontroleerd. Het kennisniveau dat samenhangt met het door A uit te voeren mentoraat bevindt zich naar het oordeel van de Commissie op een HBO⁺ niveau vanwege de vereiste brede kennis van het vakgebied (zelfstandig te bepalen, schoolbreed afgestemde, richtinggevende beslissingen over de begeleiding van de geïndiceerde leerling), en het benodigde inzicht in de vraagstukken en problemen op andere (bijvoorbeeld maatschappelijke) werkterreinen.

De Commissie acht op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht aannemelijk dat de werkzaamheden van A zich op de peildatum bevonden op het niveau van een Docent LC (hoofdgroep V). Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever derhalve niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing kunnen komen. Dit leidt ertoe dat de werkzaamheden van A op de peildatum van 1 augustus 2006 gewaardeerd dienen te worden met salarisschaal LC.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 14 december 2009 door A.G.W. van den Boorn, voorzitter,
F.J. Jansen en W.A.M. de Kok, leden, in aanwezigheid van mr. S.J.F. Schellens, secretaris.

A.G.W. van den Boorn
voorzitter

mr. S.J.F. Schellens
secretaris



104140

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te C, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. F.J. Slijkhuis

en

het College van Bestuur van de Stichting B, gevestigd te C, verweerder, hierna te noemen de
werkgever.

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 30 maart 2009, ingekomen op 9 april 2009 en met nadere stukken aangevuld op 29 mei 2009 heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 16 maart 2009 inhoudende handhaving van de beslissing d.d. 8 juli 2008 om de functie van A per 1 augustus 2006 in te delen als de functie docent LB met salarisschaal LB.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 18 juni 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 10 november 2009.

A verscheen in persoon, daartoe bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer D, voorzitter centrale directie Gemeenschap van Scholen B, mevrouw E, directeur I, mevrouw J, coördinator mobiliteitsbureau en mevrouw K, beleidsadviseur.

A en zijn gemachtigde hebben beiden een pleitnota overgelegd.

2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2006 als vakdocent werkzaam bij B in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 1.000 FTE. A is tevens mentor in de bovenbouw. Hij verricht zijn werkzaamheden op de Praktijkschool I, vallend onder het bevoegd gezag van B. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.

In de CAO-VO 2003-2005 is de verplichting voor de werkgever opgenomen tot invoering van FUWA-VO 2002. De werkgever heeft hieraan gevolg gegeven en, onder andere, besloten tot invoering van diverse docentfuncties. In het overleg met de vakorganisaties is bij invoering ook, evenwel tot 1 augustus 2005, de functie docent VMBO (een LC-functie) aan het functiebouwwerk toegevoegd.

In de CAO-VO 2006-2007 is in artikel 5.5 opgenomen dat FUWA-VO uiterlijk 1 juli 2007 in het Praktijkonderwijs ingevoerd dient te zijn.

De werkgever heeft in mei 2007 intern vastgesteld dat de functie Leraar LC niet juist was gewaardeerd en zich eigenlijk op LB-niveau bevond. Om die reden heeft de werkgever deze functie niet meer toegekend. Pas nadat door een nieuwe beschrijving en waardering de functie Leraar LC per 1 augustus 2008 opnieuw aan het functiebouwwerk kon worden toegevoegd is opnieuw gestart met toewijzing van die functie.

Bij beslissing van 8 juli 2008 heeft de werkgever A de functie van Docent LB toegewezen met terugwerkende kracht tot de peildatum 1 augustus 2006.



A heeft tegen deze beslissing op 25 augustus 2008 bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie (IBC) van de werkgever. Op 13 februari 2009 heeft de IBC het bezwaar van A ongegrond verklaard en de werkgever geadviseerd zijn besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Op 16 maart 2009 heeft de werkgever A er schriftelijk van op de hoogte gesteld het advies van de IBC over te nemen en het besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Hiertegen heeft A bezwaar ingediend bij de Commissie.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt zich op het standpunt dat zijn functie ingedeeld dient te worden in de functie van docent LC. Hij wijst er op dat door de toenmalig directeur van de school tijdens een functioneringsgesprek in het voorjaar van 2007 de verwachting is gewekt dat aan hem een LC-functie kon worden toegewezen. Een voorbehoud is toen niet gemaakt.

A stelt zelfstandig individuele handelingsplannen voor de leerlingen op en leidt de zorgbesprekingen. Hij bepaalt zelfstandig waar er de komende periode aan gewerkt wordt en hoe dat gebeurt. Bij de samenstelling van het handelingsplan raadpleegt A de orthopedagoog. Het handelingsplan is de verantwoordelijkheid van A. Over de bijstelling van handelingsplannen consulteert hij als mentor zijn collega's.

A werkt met verschillende methodes vanwege de soms aanzienlijk verschillende didactische behoeften van de leerlingen. Sommige leerlingen hebben een IQ van minder dan 60, sommigen stromen aan de bovenkant van het Praktijkonderwijs uit naar het vmbo. Vanwege de zeer diverse problematieken die bij de leerlingen spelen, heeft A de ruimte om zelf te bepalen waar hij met een leerling mee aan de slag gaat. Hij is mentor in de bovenbouw en begeleidt leerlingen conform het doel van het Praktijkonderwijs naar werk en het zich zelfstandig kunnen handhaven in de maatschappij. Elke leerling heeft daarbij een eigen lijn en wordt individueel begeleid. Voor veel leerlingen is aanvullende hulp van buitenaf gewenst, hetgeen wordt gesignaleerd en geïnitieerd door de mentor. Het betreft hier hulp vanuit instanties zoals reclassering, Jeugdzorg, bureau Halt, Radar, Stichting MEE, ambulante begeleiders en Stichting Traject. Als mentor is A het eerste aanspreekpunt en de vraagbaak voor alle docenten die te maken hebben met afwijkend of vreemd gedrag van zijn leerlingen. A is als mentor het aanspreekpunt voor de ouders van zijn leerlingen en moet kunnen inspelen op de specifieke problematieken die samenhangen met de zwakkere milieus waaruit veel van zijn leerlingen afkomstig zijn.

A is voorzitter van de werkgroep Verzorging. Daaronder vallen 3 vakken: Huishoudkunde, Horeca en Instructiekeuken. Ook de catering valt onder deze werkgroep. Als gevolg van dit voorzitterschap houdt A zich voortdurend bezig met de onderwijskundige ontwikkeling van de drie desbetreffende vakgebieden.

De werkgever geeft aan dat het Praktijkonderwijs geen (wettelijke) eindtermen en geen eindexamens kent. Wel zijn er streefdoelen benoemd die bedoeld zijn de leerling te begeleiden naar het functioneren in de maatschappij. Het accent binnen het Praktijkonderwijs ligt hierbij op het pedagogisch handelen en veel minder op het didactische handelen van de docent. Het leermiddelenpakket is hierop afgestemd en richt zich allereerst op de sociale en communicatieve vaardigheden, daarna op de praktische vaardigheden en als laatste op de cognitieve vaardigheden. De leerlingen hebben een IQ tussen de 60 en 80, wat dat betreft zijn de groepen homogeen. De groepen zijn veelal niet groter dan tien leerlingen. De leerlingen hebben een leerachterstand van meer dan drie jaar. Ze komen veelal uit sociaal zwakke gezinnen en hebben veelal sociaal-emotionele problemen, psychosomatische klachten en gedragsproblemen. De werkgever typeert dit niet als meervoudige ontwikkelingsproblematiek omdat er nu eenmaal weinig ontwikkeling in de leerlingen zit. Voor de samenstelling van de groepen is doorslaggevend welke leerlingen het met elkaar kunnen vinden. Het is niet zo dat leerlingen met dezelfde problematiek in één groep worden geplaatst.



De orthopedagoog geeft de eerste aanzet voor het opstellen van het handelingsplan. De vertaling naar de lessituaties wordt door de docenten gedaan.

De mentor is het meest verantwoordelijk voor de leerling en zorgt er voor dat het handelingsplan in orde is. Overigens wel in gezamenlijkheid met het team en de orthopedagoog.

Het voorzitterschap van de werkgroep Verzorging is te vergelijken met een sectievoorzitter binnen het reguliere VO. Op de peildatum was A echter docent Huishoudkunde en waren aan hem geen ontwikkeltaken opgedragen. De veranderingen die later hebben plaatsgevonden hebben er mede toe bijgedragen dat aan A inmiddels de nieuwe functie Docent LC is toegekend.

Om te kunnen werken op de Praktijkschool is geen wetenschappelijke opleiding vereist.

De functie LB is passend voor de werknemer.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een besluit als bedoeld in art. 10.4 CAO-VO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

Het geschil

Het bevoegd gezag en het I vallen onder de regels van het bijzonder onderwijs. De bij CAO geregelde taak van de Commissie is om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te toetsen of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden. De Commissie rekent het niet tot haar taak om te onderzoeken of er toezeggingen over een functie aan de werknemer zijn gedaan omdat een dergelijk argument in onvoldoende verband staat met de hiervoor beschreven taak van de Commissie.

Doordat partijen de waardering van de functie Docent LC, zoals opgenomen in het functiebouwwerk op de peildatum van 1 augustus 2006, betwisten, zal de Commissie bij de beoordeling van de werkzaamheden van A de voorbeeldfunctie functie Docent LC, afkomstig uit het voorbeeldmateriaal van FUWA-VO in haar overwegingen betrekken.

De Commissie is uit de stukken en het verhandelde ter zitting gebleken dat A in zijn onderwijstaak en zijn mentortak om moet gaan met geïndiceerde leerlingen die complexe leer- en gedragsproblematieken vertonen. De samenstelling van de groepen is als heterogeen aan te duiden omdat de leerlingen met hun eigen typen van problematiek worden verdeeld over alle groepen.

Zoals blijkt uit het zorgplan van de school, is de functie groepsleerkracht binnen het I een orthopedagogische functie. A heeft de vrijheid om naar eigen inzicht zijn lesprogramma voor zijn leerlingen samen te stellen en daaraan uitvoering te geven.

Van hem wordt als mentor verlangd dat hij zelfstandig handelingsplannen opstelt en bijstelt. Daarbij bepaalt A wat er, gezien het welbevinden van de leerling op dat moment, pedagogisch en didactisch met de leerling de komende periode mogelijk is. A komt tot deze vaststelling pas nadat hij het team hierover heeft gehoord. A is voor het team het aanspreekpunt betreffende de leerlingen waarvoor hij mentor is.

Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever niet weersproken dat dit tot het huidige schooljaar de gangbare praktijk is geweest.



Als mentor bestaan er voor A slechts in algemene termen omschreven kaders waar het de uitvoering betreft van de hoofdtaak van het Praktijkonderwijs: het doorgeleiden van leerlingen naar werk of zelfstandig wonen in de maatschappij. Naar het oordeel van de Commissie is de mentor binnen I bepalend voor de kant die een leerling op gaat, mede vanwege de aan die keuze ten grondslagliggende handelingsplannen die van de mentor afkomstig zijn. De beslissingen die van A in het kader van het mentoraat worden verlangd hangen samen met de complexe problematieken van zijn leerlingen. Dit is in de FUWA-terminologie te kenschetsen als een afwegingsproces waarbij interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren aan de orde is. Overigens is niet gebleken dat hij daar in het bijzonder op wordt gecontroleerd. Het kennisniveau dat samenhangt met het door A uit te voeren mentoraat bevindt zich naar het oordeel van de Commissie op een HBO⁺ niveau vanwege de vereiste brede kennis van het vakgebied (zelfstandig te bepalen, schoolbreed afgestemde, richtinggevende beslissingen over de begeleiding van de geïndiceerde leerling), en het benodigde inzicht in de vraagstukken en problemen op andere (bijvoorbeeld maatschappelijke) werkterreinen.

De Commissie heeft onvoldoende kunnen vaststellen dat A de door hem aangevoerde vakoverstijgende ontwikkeltaken reeds op de peildatum uitvoerde omdat partijen elkaar op dit onderdeel hebben weersproken. Voor het overige acht de Commissie op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht aannemelijk dat de werkzaamheden van A zich op de peildatum bevonden op het niveau van een Docent LC (hoofdgroep V). Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever derhalve niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing kunnen komen. Dit leidt ertoe dat de werkzaamheden van A op de peildatum van 1 augustus 2006 gewaardeerd dienen te worden met salarisschaal LC.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 14 december 2009 door A.G.W. van den Boorn, voorzitter,
F.J. Jansen en W.A.M. de Kok, leden, in aanwezigheid van mr. S.J.F. Schellens, secretaris.

A.G.W. van den Boorn
voorzitter

mr. S.J.F. Schellens
secretaris



104142

UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van de Stichting B, gevestigd te C, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 8 april 2009, ingekomen op 10 april 2009 en aangevuld d.d. 8 mei 2009, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 16 maart 2009 inhoudende handhaving van de beslissing d.d. 8 juli 2008 om de functie van A per 1 augustus 2006 in te delen als de functie docent LB met salarisschaal LB.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 4 juni 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 16 oktober 2009.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer D, voorzitter centrale directie Gemeenschap van Scholen B, mevrouw E, directeur I, mevrouw J, coördinator mobiliteitsbureau en mevrouw K, beleidsadviseur.

2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2006] als docent werkzaam bij B in een vast dienstverband met een betrekkingsovervang van 0,4403 FTE. Zij verricht haar werkzaamheden op de Praktijkschool I, vallend onder het bevoegd gezag van B. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.

In de CAO-VO 2003-2005 is de verplichting voor de werkgever opgenomen tot invoering van FUWA-VO 2002. De werkgever heeft hieraan gevolg gegeven en, onder andere, besloten tot invoering van diverse docentfuncties. In het overleg met de vakorganisaties is bij invoering ook, evenwel tot 1 augustus 2005, de functie docent VMBO (een LC-functie) aan het functiebouwwerk toegevoegd.

In de CAO-VO 2006-2007 is in artikel 5.5 opgenomen dat FUWA-VO uiterlijk 1 juli 2007 in het Praktijkonderwijs ingevoerd dient te zijn.

De werkgever heeft in mei 2007 intern vastgesteld dat de functie Leraar LC niet juist was gewaardeerd en zich eigenlijk op LB-niveau bevond. Om die reden heeft de werkgever deze functie niet meer toegekend. Pas nadat door een nieuwe beschrijving en waardering de functie Leraar LC per 1 augustus 2008 opnieuw aan het functiebouwwerk kon worden toegevoegd is opnieuw gestart met toewijzing van die functie.

Bij beslissing van 8 juli 2008 heeft de werkgever A de functie van Docent LB toegewezen met terugwerkende kracht tot de peildatum 1 augustus 2006. A heeft tegen deze beslissing op 25 augustus 2008 bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie (IBC) van de werkgever. Op 30 januari 2009 heeft de IBC het bezwaar van A ongegrond verklaard en de werkgever geadviseerd zijn besluit van 8 juli 2008 te handhaven.



Op 16 maart 2009 heeft de werkgever A er schriftelijk van op de hoogte gesteld het advies van de IBC over te nemen en het besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Hiertegen heeft A bezwaar ingediend bij de Commissie.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt zich op het standpunt dat haar functie ingedeeld dient te worden in de functie van docent LC. De verschillen tussen de docentfunctie LB en LC monden uit in de score op de kenmerken 7, 9 en 11 waar de LC-functie een 4 scoort. A wijst er op dat door de toenmalig directeur van de school tijdens een functioneringsgesprek in het voorjaar van 2007 de verwachting is gewekt dat aan haar een LC-functie kon worden toegewezen. Een voorbehoud is toen niet gemaakt.

A stelt geheel zelfstandig drie maal per jaar individuele handelingsplannen voor de leerlingen op. Zij doet dit nadat zij alle vakleerkrachten heeft gehoord. Zij bepaalt zelfstandig waar er de komende periode aan gewerkt wordt en hoe dat gebeurt. De samenstelling van de handelingsplannen geschiedt dit jaar voor het eerst in samenwerking met de orthopedagoog.

A werkt met verschillende methodes vanwege de soms aanzienlijk verschillende didactische behoeften van de leerlingen. Sommige leerlingen hebben een IQ van minder dan 60, sommigen stromen aan de bovenkant van het Praktijkonderwijs uit naar het vmbo. Vanwege de zeer diverse problematieken die bij de leerlingen spelen, heeft A de ruimte om zelf te bepalen waar zij met een leerling mee aan de slag gaat. Zij is mentor en begeleidt leerlingen conform het doel van het Praktijkonderwijs naar werk en het zich zelfstandig kunnen handhaven in de maatschappij. Elke leerling heeft daarbij een eigen lijn en wordt individueel begeleid. Voor veel leerlingen is aanvullende hulp van buitenaf gewenst, hetgeen wordt gesignaleerd en geïnitieerd door de mentor. Het betreft hier hulp vanuit instanties zoals reclassering, Jeugdzorg, bureau Halt, Radar, Stichting MEE, ambulante begeleiders en Stichting Traject. Als mentor is A het eerste aanspreekpunt en de vraagbaak voor alle (vak)docenten die te maken hebben met afwijkend of vreemd gedrag van haar leerlingen. A is als mentor het aanspreekpunt voor de ouders van haar leerlingen en moet kunnen inspelen op de specifieke problematieken die samenhangen met de zwakkere milieus waaruit veel van haar leerlingen afkomstig zijn.

De werkgever geeft aan dat het Praktijkonderwijs geen (wettelijke) eindtermen en geen eindexamens kent. Wel zijn er streefdoelen benoemd die bedoeld zijn de leerling te begeleiden naar het functioneren in de maatschappij. Het accent binnen het Praktijkonderwijs ligt hierbij op het pedagogisch handelen en veel minder op het didactische handelen van de docent. Het leermiddelenpakket is hierop afgestemd en richt zich allereerst op de sociale en communicatieve vaardigheden, daarna op de praktische vaardigheden en als laatste op de cognitieve vaardigheden. De leerlingen hebben een IQ tussen de 60 en 80, wat dat betreft zijn de groepen homogeen. De groepen zijn veelal niet groter dan tien leerlingen. De leerlingen hebben een leerachterstand van meer dan drie jaar. Ze komen veelal uit sociaal zwakke gezinnen en hebben veelal sociaal-emotionele problemen, psychosomatische klachten en gedragsproblemen. De werkgever typeert dit niet als meervoudige ontwikkelingsproblematiek omdat er nu eenmaal weinig ontwikkeling in de leerlingen zit. Voor de samenstelling van de groepen is doorslaggevend welke leerlingen het met elkaar kunnen vinden. Het is niet zo dat leerlingen met dezelfde problematiek in één groep worden geplaatst.

De orthopedagoog maakt in overleg met de mentor het handelingsplan. De vertaling naar de lessituaties wordt door de docenten gedaan.

Om te kunnen werken op de Praktijkschool is geen wetenschappelijke opleiding vereist.

De functie LB is passend voor de werknemer.



4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een besluit als bedoeld in art. 10.4 CAO-VO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

Het geschil

Het bevoegd gezag en het I vallen onder de regels van het bijzonder onderwijs. De bij CAO geregelde taak van de Commissie is om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te toetsen of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden. De Commissie rekent het niet tot haar taak om te onderzoeken of er toezeggingen over een functie aan de werknemer zijn gedaan omdat een dergelijk argument in onvoldoende verband staat met de hiervoor beschreven taak van de Commissie.

Doordat partijen de waardering van de functie Docent LC, zoals opgenomen in het functiebouwwerk op de peildatum van 1 augustus 2006, betwisten, zal de Commissie bij de beoordeling van de werkzaamheden van A de voorbeeldfunctie functie Docent LC, afkomstig uit het voorbeeldmateriaal van FUWA-VO in haar overwegingen betrekken.

De Commissie is uit de stukken en het verhandelde ter zitting gebleken dat A in haar onderwijstaak en haar mentortak om moet gaan met geïndiceerde leerlingen die complexe leer- en gedragsproblematieken vertonen. De samenstelling van de groepen is als heterogeen aan te duiden omdat de leerlingen met hun eigen typen van problematiek worden verdeeld over alle groepen.

Zoals blijkt uit het zorgplan van de school, is de functie groepsleerkracht binnen het I een orthopedagogische functie. A heeft de vrijheid om naar eigen inzicht haar lesprogramma voor haar leerlingen samen te stellen en daaraan uitvoering te geven.

Van haar wordt als mentor verlangd dat zij zelfstandig handelingsplannen opstelt en bijstelt. Daarbij bepaalt A wat er, gezien het welbevinden van de leerling op dat moment, pedagogisch en didactisch met hem de komende periode mogelijk is. Zij komt tot deze vaststelling pas nadat zij de vakdocenten hierover heeft gehoord. Voorts zit A het zorgoverleg voor. Zij is voor de vakdocenten het aanspreekpunt betreffende de leerlingen waarvoor zij mentor is.

Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever niet weersproken dat dit tot het huidige schooljaar de gangbare praktijk is geweest.

Als mentor bestaan er voor A slechts in algemene termen omschreven kaders waar het de uitvoering betreft van de hoofdtaak van het Praktijkonderwijs: het doorgeleiden van leerlingen naar werk of zelfstandig wonen in de maatschappij. Naar het oordeel van de Commissie is de mentor binnen I bepalend voor de kant die een leerling op gaat, mede vanwege de aan die keuze ten grondslagliggende handelingsplannen die van de mentor afkomstig zijn. De beslissingen die van A in het kader van het mentoraat worden verlangd hangen samen met de complexe problematieken van haar leerlingen. Dit is in de FUWA-terminologie te kenschetsen als een afwegingsproces waarbij interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren aan de orde is. Overigens is niet gebleken dat zij daar in het bijzonder op wordt gecontroleerd. Het kennisniveau dat samenhangt met het door A uit te voeren mentoraat bevindt zich naar het oordeel van de Commissie op een HBO⁺ niveau vanwege de vereiste brede kennis van het vakgebied (zelfstandig te bepalen, schoolbreed afgestemde, richtinggevende beslissingen over de begeleiding van de geïndiceerde leerling, en het benodigde inzicht in de vraagstukken en problemen op andere (bijvoorbeeld maatschappelijke) werkterreinen.



Naar het oordeel van de Commissie leidt de waardering van de werkzaamheden van A op de peildatum van 1 augustus 2006 tot een score 4 op de kenmerken complexiteit van de beslissingen (7), kader/bevoegdheden (9) en kennis (11).

De Commissie acht op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht aannemelijk dat de werkzaamheden van A zich op de peildatum bevonden op het niveau van een Docent LC (hoofdgroep V). Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever derhalve niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing kunnen komen. Dit leidt ertoe dat de werkzaamheden van A op de peildatum 1 augustus 2006 gewaardeerd dienen te worden met salarisschaal LC.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 4 december 2009 door A.G.W. van den Boorn, voorzitter, B.A. Béguin en F.J. Jansen, leden, in aanwezigheid van mr. S.J.F. Schellens, secretaris.

A.G.W. van den Boorn
voorzitter

mr. S.J.F. Schellens
secretaris



104145

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van de Stichting B, gevestigd te C, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij ongedateerd bezwaarschrift, ingekomen op 10 april 2009 en aangevuld d.d. 25 mei 2009 en 9 oktober 2009 heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 16 maart 2009 inhoudende handhaving van de beslissing d.d. 8 juli 2008 om de functie van A per 1 augustus 2006 in te delen als de functie docent LB met salarisschaal LB.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 15 juni 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 16 oktober 2009.

A verscheen in persoon, vergezeld van de heer C, ex-collega.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer D, voorzitter centrale directie Gemeenschap van Scholen B, mevrouw E, directeur I, mevrouw J, coördinator mobiliteitsbureau en mevrouw K, beleidsadviseur.

2. DE FEITEN

A is als docent werkzaam bij de Stichting B in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 1 FTE.

Hij verricht zijn werkzaamheden op de Praktijkschool I, vallend onder het bevoegd gezag van B. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.

In de CAO-VO 2003-2005 is de verplichting voor de werkgever opgenomen tot invoering van FUWA-VO 2002. De werkgever heeft hieraan gevolg gegeven en, onder andere, besloten tot invoering van diverse docentfuncties. In het overleg met de vakorganisaties is bij invoering ook, evenwel tot 1 augustus 2005, de functie docent VMBO (een LC-functie) aan het functiebouwwerk toegevoegd.

In de CAO-VO 2006-2007 is in artikel 5.5 opgenomen dat FUWA-VO uiterlijk 1 juli 2007 in het Praktijkonderwijs ingevoerd dient te zijn.

De werkgever heeft in mei 2007 intern vastgesteld dat de functie Leraar LC niet juist was gewaardeerd en zich eigenlijk op LB-niveau bevond. Om die reden heeft de werkgever deze functie niet meer toegekend. Pas nadat door een nieuwe beschrijving en waardering de functie Leraar LC per 1 augustus 2008 opnieuw aan het functiebouwwerk kon worden toegevoegd is opnieuw gestart met toewijzing van die functie.

Bij beslissing van 8 juli 2008 heeft de werkgever A de functie van Docent LB toegewezen met terugwerkende kracht tot de peildatum 1 augustus 2006. A heeft tegen deze beslissing op 25 augustus 2008 bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie (IBC) van de werkgever. Op 13 februari 2009 heeft de IBC het bezwaar van A ongegrond verklaard en de werkgever geadviseerd zijn besluit van 8 juli 2008 te handhaven.



Op 16 maart 2009 heeft de werkgever A er schriftelijk van op de hoogte gesteld het advies van de IBC over te nemen en het besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Hiertegen heeft A bezwaar ingediend bij de Commissie.

Per brief van 21 september 2009 heeft de werkgever A bericht dat hij per 1 augustus 2009 geplaatst is in de functie van Docent LC.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt zich op het standpunt dat zijn functie per 1 augustus 2006 ingedeeld dient te worden in de functie van docent LC. A is vakdocent, mentor en voorzitter van de werkgroep Sociale Vaardigheden (SOVA) / /Nederlands/Engels.

Hij wijst er op dat door de toenmalig directeur van de school tijdens een functioneringsgesprek in het voorjaar van 2007 de verwachting is gewekt dat aan hem een LC-functie kon worden toegewezen. Een voorbehoud is toen niet gemaakt.

Over kenmerk 7 : “De Complexiteit van de te nemen beslissingen” merkt hij op dat hij werkt met complexe, heterogene groepen met verschillend leerniveau. Hij begeleidt leerlingen uit verschillende culturele achtergronden en met meervoudige ontwikkelingsstoornissen. Daarbij maakt hij gebruik van meervoudige methodes die tijdens de les groepsgewijs worden gehanteerd en die vervolgens individueel naar de leerlingen worden vertaald. De complexiteit ontstaat niet alleen door de groepsgrootte, maar ook door het feit dat binnen de groep allerlei individueel gerichte begeleiding noodzakelijk is.

Als voorzitter van de werkgroep ontwikkelt en verzorgt hij nieuwe onderwijsprogramma's binnen de sector en op schoolniveau.

Over kenmerk 9: “De mate waarin het kader beperkingen oplegt ten aanzien van de uitvoering van de werkzaamheden” merkt A op dat zijn werkzaamheden uitstraling hebben op andere vakgebieden binnen de school. Zo kan invoering van de methode pas als het gehele team een scholing heeft gevolgd. Het vak wordt ook in alle groepen gegeven.

Door zijn werk als voorzitter van de werkgroep levert A een substantiële bijdrage aan de procesmatige onderwijskundige ontwikkeling op het gebied van het Praktijkonderwijs.

Over kenmerk 11 tot slot, voert A aan dat hij zich vanuit zijn taak als voorzitter van de werkgroep SOVA/Nederlands/Engels zich bezig houdt met problemen en vraagstukken op andere terreinen. Hij voldoet hiermee aan de eisen in het kenmerk van de Docent LC, aldus A.

De werkgever voert aan dat de functie van Docent LB passend is. Over kenmerk 7 : “De Complexiteit van de te nemen beslissingen”merkt de werkgever op dat A ten tijde van de peildatum niet belast was met ontwikkelen van beleid. Daarbij zijn de klassen klein gehouden en daarmee niet complex. Er wordt in bepaalde mate gedifferentieerd les gegeven. Dit is echter niet meer dan in de gemiddelde VMBO-klas.

Over kenmerk 9 merkt de werkgever op dat het vak Sociale Vaardigheden mogelijkheden biedt voor de leerlingen om zich in de maatschappij te handhaven. In casu gaat het echter om het kader waarbinnen gewerkt moet worden. In het geval van A is dat het onderwijsprogramma van de school. Bij een score 4 betreft het eindtermen en dat is hier niet aan de orde. Deelname aan werkgroepen wordt van elke docent verwacht. Het maakt dan ook onderdeel uit van de functiebeschrijving van de Docent LB.

Aangaande kenmerk 11 merkt de werkgever op dat een score 4 impliceert dat een wetenschappelijke opleiding vereist is of dat om de werkzaamheden te kunnen uitoefenen kennis vereist is van onderwijsontwikkeling, innovatie of andere brede theoretische én praktische kennis.

De functie LB is passend voor de werknemer, aldus de werkgever.



4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een besluit als bedoeld in art. 10.4 CAO-VO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

Het geschil

Het bevoegd gezag en het I vallen onder de regels van het bijzonder onderwijs. De bij CAO geregelde taak van de Commissie is om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te toetsen of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden. De Commissie rekent het niet tot haar taak om te onderzoeken of er toezeggingen aan de werknemer zijn gedaan omdat een dergelijk argument in onvoldoende verband staat met de hiervoor beschreven taak van de Commissie.

Doordat partijen de waardering van de functie Docent LC, zoals opgenomen in het functiebouwwerk op de peildatum van 1 augustus 2007, betwisten zal de Commissie bij de beoordeling van de werkzaamheden van A de voorbeeldfunctie functie Docent LC, afkomstig uit het voorbeeldmateriaal van FUWA-VO, in haar overwegingen betrekken.

Over kenmerk 7 : “De Complexiteit van de te nemen beslissingen” overweegt de Commissie dat uit de stukken en het verhandelde ter zitting gebleken is dat A in zijn onderwijstaak en mentortaak om moet gaan met geïndiceerde leerlingen die complexe leer- en gedragsproblematieken vertonen. De samenstelling van de groepen is als heterogeen aan te duiden omdat de leerlingen met hun eigen typen van problematiek worden verdeeld over alle groepen. Van hem wordt als mentor verlangd dat hij zelfstandig handelingsplannen opstelt en bijstelt. Daarbij bepaalt A wat er, gezien het welbevinden van de leerling op dat moment, pedagogisch en didactisch met hem de komende periode mogelijk is. Hij komt tot deze vaststelling pas nadat hij de vakdocenten hierover heeft gehoord. Als mentor bestaan er voor A slechts in algemene termen omschreven kaders waar het de uitvoering betreft van de hoofdtaak van het Praktijkonderwijs: het doorgeleiden van leerlingen naar werk of zelfstandig wonen in de maatschappij. Naar het oordeel van de Commissie is de mentor binnen I bepalend voor de kant die een leerling op gaat, mede vanwege de aan die keuze ten grondslagliggende handelingsplannen die van de mentor afkomstig zijn. De beslissingen die van A in het kader van het mentoraat worden verlangd hangen samen met de complexe problematieken van zijn leerlingen. Dit is in de FUWA-terminologie te kenschetsen als een afwegingsproces waarbij interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren aan de orde is. Aldus is een score 4 op dit kenmerk geïndiceerd.

Over kenmerk 9: “De mate waarin het kader beperkingen oplegt ten aanzien van de uitvoering van de werkzaamheden” overweegt de Commissie dat uit de stukken en het ter zitting verhandelde gebleken is dat A belast is geweest met het ontwikkelen van het vak SOVA en dat hij daarmee een deel van de opleiding van de grond heeft getild. Hij heeft daarbij een rol als kartrekker gespeeld. Zoals hiervoor is beschreven is het zo dat voor A als mentor slechts in algemene termen omschreven kaders bestaan waar het de uitvoering betreft van de hoofdtaak van het Praktijkonderwijs: de doorgeleiding van leerlingen naar werk of zelfstandig wonen in de maatschappij. De mentor komt hierin een grote mate van beleidsvrijheid toe. Aldus is bij ontbreken van de voor score 3 kenmerkende met elkaar samenhangende richtlijnen een score 4 op dit kenmerk juist.

Het kennisniveau dat samenhangt met het door A uit te voeren mentoraat bevindt zich naar het oordeel van de Commissie op een HBO+ niveau vanwege de vereiste brede kennis van het vakgebied (zelfstandig te bepalen, schoolbreed afgestemde, richtinggevend beslissingen over de begeleiding van de geïndiceerde leerling, en het benodigde inzicht in de vraagstukken en problemen op andere (bijvoorbeeld maatschappelijke) werkterreinen. Een score 3 op kenmerk 11 acht de Commissie dan ook niet juist. De score op dit kenmerk dient 4 te zijn.



Het geheel overziend komt de Commissie tot de dat de werkzaamheden van A zich op de peildatum bevonden op het niveau van een Docent LC (hoofdgroep V). Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever derhalve niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing kunnen komen. Dit leidt ertoe dat de werkzaamheden van A op de peildatum 1 augustus 2006 gewaardeerd dienen te worden met salarisschaal LC.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het bezwaar gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 4 december 2009 door A.G.W. van den Boorn, voorzitter, B.A. Béguin en F.J. Jansen, leden, in aanwezigheid van mr. J.A. Breunesse, secretaris.

A.G.W. van den Boorn
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris



104147

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te C, verzoekster, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van de Stichting B, gevestigd te C, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 8 april 2009, ingekomen op 10 april 2009 en aangevuld d.d. 12 oktober 2009, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 16 maart 2009 inhoudende handhaving van de beslissing d.d. 8 juli 2008 om de functie van A per 1 augustus 2006 in te delen als de functie docent LB met salarisschaal LB.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 4 juni 2009.

De mondelinge behandeling vond plaats op 16 oktober 2009.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer D, voorzitter centrale directie Gemeenschap van Scholen B, mevrouw E, directeur I, mevrouw J, coördinator mobiliteitsbureau en mevrouw K, beleidsadviseur.

2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2006 als docent werkzaam bij B in een vast dienstverband met een betrekkingsovervang van 1,000 FTE. Zij verricht haar werkzaamheden op de Praktijkschool I, vallend onder het bevoegd gezag van B. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-VO.

In de CAO-VO 2003-2005 is de verplichting voor de werkgever opgenomen tot invoering van FUWA-VO 2002. De werkgever heeft hieraan gevolg gegeven en, onder andere, besloten tot invoering van diverse docentfuncties. In het overleg met de vakorganisaties is bij invoering ook, evenwel tot 1 augustus 2005, de functie docent VMBO (een LC-functie) aan het functiebouwwerk toegevoegd.

In de CAO-VO 2006-2007 is in artikel 5.5 opgenomen dat FUWA-VO uiterlijk 1 juli 2007 in het Praktijkonderwijs ingevoerd dient te zijn.

De werkgever heeft in mei 2007 intern vastgesteld dat de functie Leraar LC niet juist was gewaardeerd en zich eigenlijk op LB-niveau bevond. Om die reden heeft de werkgever deze functie niet meer toegekend. Pas nadat door een nieuwe beschrijving en waardering de functie Leraar LC per 1 augustus 2008 opnieuw aan het functiebouwwerk kon worden toegevoegd is opnieuw gestart met toewijzing van die functie.

Bij beslissing van 8 juli 2008 heeft de werkgever A de functie van Docent LB toegewezen met terugwerkende kracht tot de peildatum 1 augustus 2006. A heeft tegen deze beslissing op 25 augustus 2008 bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie (IBC) van de werkgever. Op 30 januari 2009 heeft de IBC het bezwaar van A ongegrond verklaard en de werkgever geadviseerd zijn besluit van 8 juli 2008 te handhaven.



Op 16 maart 2009 heeft de werkgever A er schriftelijk van op de hoogte gesteld het advies van de IBC over te nemen en het besluit van 8 juli 2008 te handhaven. Hiertegen heeft A bezwaar ingediend bij de Commissie.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A is docent, mentor, vertrouwenspersoon en stagebegeleider. De verschillen tussen de docentfunctie LB en LC monden ten minste uit in de score op de kenmerken 7, 9 en 11 waar de LC-functie een 4 scoort. A stelt zich op het standpunt dat haar functie ingedeeld dient te worden in de functie van docent LC. Zij wijst er op dat door de toenmalig directeur van de school tijdens een functioneringsgesprek in het voorjaar van 2007 de verwachting is gewekt dat aan haar een LC-functie kon worden toegewezen. Een voorbehoud is toen niet gemaakt.

A is voorzitter van de werkgroepen GVO en Welzijn. Deze werkgroepen bepalen door het ontbreken van wettelijke eindtermen, zelf de einddoelstellingen voor deze vakken binnen I en worden daarop niet gecontroleerd. A begeleidt stagiaires van diverse opleidingen en organiseert schoolbrede ouderavonden rond thema's zoals cyberpesten en drugs. In de periode 2006 en 2007 heeft zij in opdracht van de voormalige directie gewerkt aan schoolbrede onderwijsontwikkelprojecten. Haar werkzaamheden hebben zich daarna, tot op heden niet gewijzigd.

A stelt geheel zelfstandig handelingsplannen voor de leerlingen op. Zij doet dit nadat zij alle vakleerkrachten heeft gehoord. Zij bepaalt zelfstandig waar er de komende periode aan gewerkt wordt en hoe dat gebeurt. De samenstelling van de handelingsplannen gebeurt niet in samenwerking met de orthopedagoog. Als hoofdregel geldt dat de mentor zelfstandig het handelingsplan op moet kunnen stellen.

A werkt met verschillende methodes vanwege de soms aanzienlijk verschillende didactische behoeften van de leerlingen. Sommige leerlingen hebben een IQ van minder dan 60, sommigen stromen aan de bovenkant van het Praktijkonderwijs uit naar het vmbo. Vanwege de zeer diverse problematieken die bij de leerlingen spelen, heeft A de ruimte om zelf te bepalen waar zij met een leerling mee aan de slag gaat. Zij is mentor en begeleidt leerlingen conform het doel van het Praktijkonderwijs naar werk en het zich zelfstandig kunnen handhaven in de maatschappij. Elke leerling heeft daarbij een eigen lijn en wordt individueel begeleid. Voor veel leerlingen is aanvullende hulp van buitenaf gewenst hetgeen wordt gesignaleerd en geïnitieerd door de mentor. Het betreft hier hulp vanuit instanties zoals reclassering, Jeugdzorg, bureau Halt, Radar, Stichting MEE, ambulante begeleiders en Stichting Traject. Als mentor is A het eerste aanspreekpunt en de vraagbaak voor alle vakdocenten die te maken hebben met afwijkend of vreemd gedrag van haar leerlingen. A is als mentor het aanspreekpunt voor de ouders van haar leerlingen en moet kunnen inspelen op de specifieke problematieken die samenhangen met de zwakkere milieus waaruit veel van haar leerlingen afkomstig zijn.

De werkgever geeft aan dat het Praktijkonderwijs geen (wettelijke) eindtermen en geen eindexamens kent. Wel zijn er streefdoelen benoemd die bedoeld zijn de leerling te begeleiden naar het functioneren in de maatschappij. Het accent binnen het Praktijkonderwijs ligt hierbij op het pedagogisch handelen en veel minder op het didactische handelen van de docent. Het leermiddelenpakket is hierop afgestemd en richt zich allereerst op de sociale en communicatieve vaardigheden, daarna op de praktische vaardigheden en als laatste op de cognitieve vaardigheden. De leerlingen hebben een IQ tussen de 60 en 80, wat dat betreft zijn de groepen homogeen. De groepen zijn veelal niet groter dan tien leerlingen. De leerlingen hebben een leerachterstand van meer dan drie jaar. Ze komen veelal uit sociaal zwakke gezinnen en hebben veelal sociaal-emotionele problemen, psychosomatische klachten en gedragsproblemen. De werkgever typeert dit niet als meervoudige ontwikkelingsproblematiek omdat er nu eenmaal weinig ontwikkeling in de leerlingen zit. Voor de samenstelling van de groepen is doorslaggevend welke leerlingen het met elkaar kunnen vinden. Het is niet zo dat leerlingen met dezelfde problematiek in één groep worden geplaatst.



Ten tijde van de directiewisseling in 2007 waren en zijn er schoolbrede ontwikkelprojecten opgestart waaraan A haar bijdrage heeft geleverd. Dit heeft, mede door de invoering van de functiemix, ertoe geleid dat aan haar de functie Docent LC per 1 augustus 2009 is toegekend. Het verschil tussen deze functie en de toenmalige functie Docent LC richt zich op de kartrekkersrol en het gezien worden als autoriteit binnen de school. Dit wil niet zeggen dat verzoekster hieraan niet voldeed op de peildatum, maar binnen haar functie van destijds werd die zaken niet van haar verlangd.

De orthopedagoog maakt in overleg met de mentor het handelingsplan. De vertaling naar de lessituaties wordt door de docenten gedaan.

Om te kunnen werken op de Praktijkschool is geen wetenschappelijke opleiding vereist.

De functie LB is passend voor de werknemer.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het bezwaar is gericht tegen een besluit als bedoeld in art. 10.4 CAO-VO, en binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

Het geschil

Het bevoegd gezag en het I vallen onder de regels van het bijzonder onderwijs. De bij CAO geregelde taak van de Commissie is om naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te toetsen of de werkgever de functie van de werknemer juist heeft gewaardeerd dan wel of de beschrijving van de functie past bij de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden. De Commissie rekent het niet tot haar taak om te onderzoeken of er toezeggingen aan de werknemer zijn gedaan omdat een dergelijk argument in onvoldoende verband staat met de hiervoor beschreven taak van de Commissie.

Doordat partijen de waardering van de functie Docent LC, zoals opgenomen in het functiebouwwerk op de peildatum van 1 augustus 2006, betwisten zal de Commissie bij de beoordeling van de werkzaamheden van A de voorbeeldfunctie functie Docent LC, afkomstig uit het voorbeeldmateriaal van FUWA-VO, in haar overwegingen betrekken.

De Commissie is uit de stukken en het verhandelde ter zitting gebleken dat A in haar onderwijstaak en haar mentortak om moet gaan met geïndiceerde leerlingen die complexe leer- en gedragsproblematieken bezitten. De samenstelling van de groepen is als heterogeen aan te duiden omdat de leerlingen met hun eigen typen van problematiek worden verdeeld over alle groepen.

Zoals blijkt uit het zorgplan van de school, is de functie groepsleerkracht binnen het I een orthopedagogische functie. A heeft de vrijheid om naar eigen inzicht haar lesprogramma voor haar leerlingen samen te stellen en daaraan uitvoering te geven.

Van haar wordt als mentor verlangd dat zij zelfstandig handelingsplannen opstelt en bijstelt. Daarbij bepaalt A wat er, gezien het welbevinden van de leerling op dat moment, pedagogisch en didactisch met hem de komende periode mogelijk is. Zij komt tot deze vaststelling pas nadat zij de vakdocenten hierover heeft gehoord. Voorts zit A het zorgoverleg voor. Zij is voor de vakdocenten het aanspreekpunt betreffende de leerlingen waarvoor zij mentor is.

Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever niet weersproken dat dit tot het huidige schooljaar de gangbare praktijk is geweest.

Als mentor bestaan er voor A slechts in algemene termen omschreven kaders waar het de uitvoering betreft van de hoofdtaak van het Praktijkonderwijs: de doorgeleiden van leerlingen naar werk of zelfstandig wonen in de maatschappij.



Naar het oordeel van de Commissie is de mentor binnen I bepalend voor de kant die een leerling op gaat, mede vanwege de aan die keuze ten grondslagliggende handelingsplannen die van de mentor afkomstig zijn. De beslissingen die van A in het kader van het mentoraat worden verlangd hangen samen met de complexe problematieken van haar leerlingen. Dit is in de FUWA-terminologie te kenschetsen als een afwegingsproces waarbij interpretatie van verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren aan de orde is. Overigens is niet gebleken dat zij daar in het bijzonder op wordt gecontroleerd. Het kennisniveau dat samenhangt met het door verzoekster uit te voeren mentoraat bevindt zich naar het oordeel van de Commissie op een HBO⁺ niveau vanwege de vereiste brede kennis van het vakgebied (zelfstandig te bepalen, schoolbreed afgestemde, richtinggevende beslissingen over de begeleiding van de geïndiceerde leerling, en het benodigde inzicht in de vraagstukken en problemen op andere (bijvoorbeeld maatschappelijke) werkterreinen.

Naar het oordeel van de Commissie weerspreken partijen elkaar niet waar het er om gaat of verzoekster ten tijde van de peildatum kartrekker was en zich bezighield met schoolbrede ontwikkeling van het curriculum (hetgeen mede voor het effect van de werkzaamheden en de beslissingen van A van belang is te achten). De werkgever meent dat die schoolbrede ontwikkeling van het curriculum niet aan verzoekster was opgedragen dan wel in haar functiebeschrijving van destijds stond vermeld, of in ieder geval pas met de toekenning van de thans geldende functie(beschrijving) Docent LC van haar mag worden verlangd.

Naar het oordeel van de Commissie is het voor de waardering van de werkzaamheden niet relevant dat de uitgevoerde werkzaamheden niet expliciet zijn opgedragen of in de functiebeschrijving zijn opgenomen indien, zoals in de onderhavige kwestie, voldoende aannemelijk is dat deze door verzoekster op de peildatum werden uitgevoerd, de werkgever zich daarvan voldoende bewust is geweest en er geen bezwaren tegen heeft gemaakt.

Naar het oordeel van de Commissie leidt de waardering van de werkzaamheden van A op de peildatum van 1 augustus 2006 tot een score 4 op de kenmerken effect van de werkzaamheden (3) complexiteit van de beslissingen (7), effect van de beslissingen (8) kader/bevoegdheden (9) en kennis (11).

De Commissie acht op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht aannemelijk dat de werkzaamheden van A zich op de peildatum bevonden op het niveau van een Docent LC (hoofdgroep V). Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever derhalve niet in redelijkheid tot de bestreden beslissing kunnen komen. Dit leidt ertoe dat de werkzaamheden van A op de peildatum 1 augustus 2006 gewaardeerd dienen te worden met salarisschaal LC.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep gegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 4 december 2009 door A.G.W. van den Boorn, voorzitter, B.A. Béguin en F.J. Jansen, leden, in aanwezigheid van mr. S.J.F. Schellens, secretaris.

A.G.W. van den Boorn
voorzitter

mr. S.J.F. Schellens
secretaris