

103407

SAMENVATTING

Bezwaar tegen indeling in profiel Docent schaal 11 HBO

Werknemer wenst indeling in profiel Hogeschooldocent (schaal 12) Het advies van de interne commissie noch de daarop gebaseerde beslissing van de werkgever bevatten concrete aanknopingspunten voor de stelling dat de werkzaamheden van de werknemer op het niveau van Hogeschooldocent zo beperkt van omvang waren dat indeling in de functie van Hogeschooldocent daardoor niet gerechtvaardigd kon worden. De werkgever kon deze duidelijkheid ter zitting evenmin verschaffen. Gelet hierop voldoet de bestreden beslissing niet aan de daaraan in redelijkheid te stellen motiveringseisen. Een louter kwantitatieve invulling van de werkzaamheden op het niveau Hogeschooldocent overschrijdt de grenzen van vrijheid voor de werkgever de indelingscriteria nader te expliciteren, zeker als er sprake is van het voorkomen van dergelijke werkzaamheden op verschillende resultaatgebieden.

Bezwaar gegrond.

103407

ADVIES

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoekster, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. G. Wind

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 27-12-2006, ingekomen op 04-01-2007 en aangevuld d.d. 07-02-2007, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 20-11-2006 om haar functie in het kader van de nieuwe functieordering met ingang van 21-12-2005 in te delen in de functie van Docent met schaal 11

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 28-02-2007.

De mondelinge behandeling vond plaats op 23-05-2007.

A verscheen in persoon, bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door D, Dean van het Instituut voor Bedrijfskunde en E, adviseur P&O/projectleider functieordering.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

De werkgever heeft een pleitnotitie overgelegd.

De inhoud van voornoemde stukken geldt als hier herhaald en ingelast.

2. DE FEITEN

A is sinds 01-02-1985 als Docent A, schaal 12, werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) het Instituut voor Bedrijfskunde van C in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0,8 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO. In het kader van de invoering van de nieuwe functieordering heeft de werkgever de functies van de hogeschool door externe FUWA-deskundigen laten beschrijven en waarden op basis van FUWA-HBO. Vervolgens heeft de werkgever de functie van de werknemer aan de hand van de aan de werknemer gedurende de referteperiode, te weten het studiejaar 2005-2006, opgedragen werkzaamheden ingedeeld in de volgens de werkgever meest passende organieke functie uit het vastgestelde functiebouwwerk. Bij beslissing van 29-05-2006 heeft

de werkgever A meegedeeld haar functie in te delen in de functie Docent met schaal 11. Tegen deze beslissing heeft A bezwaar ingediend bij de interne Commissie van Advies Functieordering van de werkgever. In haar advies van 31-10-2006 heeft deze commissie de werkgever geadviseerd de beslissing te handhaven. Bij beslissing van 20-11-2006 heeft de werkgever onder verwijzing naar het advies van de interne commissie het bezwaar ongegrond verklaard en de bestreden beslissing gehandhaafd. Tegen de beslissing van 20-11-2006 is het onderhavige bezwaar gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A is van mening dat de door haar uitgeoefende functie ingedeeld dient te worden in de functie van Hogeschooldocent met schaal 12. A stelt dat zij, in samenwerking met anderen, een zeer prominente rol heeft gespeeld in de ontwikkeling van de curricula van verschillende opleidingen. Met name dankzij haar werkzaamheden heeft het begrip “duurzaamheid” in die curricula een plaats gekregen. A heeft in het kader van onderwijsontwikkeling de eerste notities geschreven en is daarna steeds als de inhoudsdeskundige aangesproken. Volgens A voldoet zij daardoor aan de criteria “ontwikkeling bredere onderdelen van het curriculum” en “inhoudelijke aansturing en coördinatie collega’s” van de functie van Hogeschooldocent. Aansturende verantwoordelijkheid valt volgens A niet per definitie samen met eindverantwoordelijkheid. Voorts stelt A dat haar promotieonderzoek verder reikt dan het ontwikkelen van haar individuele deskundigheid en dat zij daardoor voldoet aan de criteria voor Hogeschooldocent op het resultaatgebied (Toegepast) onderzoek. A vindt het onbegrijpelijk dat noch haar leidinggevenden noch de interne bezwarencommissie concreet hebben kunnen aangeven op welke onderdelen zij werkzaam is op het niveau van Hogeschooldocent en waarom dat onvoldoende omvangrijk zou zijn om haar functie ook daadwerkelijk als zodanig in te delen.

A heeft daarnaast formele bezwaren tegen de manier waarop de werkgever het proces van functieordenen heeft vormgegeven. De werkgever heeft zich volgens A niet bediend van de FUWA-HBO-systematiek, maar heeft de indelingsbeslissing genomen aan de hand van de interne “Toedelingshandleiding Functieordenen”. Deze is niet te verenigen met de uitgangspunten van FUWA-HBO, volgens welk systeem de functie van de werknemer wordt gewaardeerd op basis van scores op 14 kenmerken. A stelt dat de scores op de kenmerken “Effect van de werkzaamheden”, “Dynamiek van de werkzaamheden”, “Effect van de beslissingen” en “Vaardigheid” niet corresponderen met de door haar verrichte werkzaamheden. Hetgeen de werkgever tot aan de onderhavige procedure over de inhoud van haar functie heeft beweerd, is volgens A onjuist en niet overtuigend.

De werkgever stelt daar tegenover dat na overleg met de lokale vakorganisaties en in overeenstemming met de medezeggenschapsraad een methodiek is uitgewerkt om op een bepaalde wijze FUWA-HBO in te voeren. Daarbij zijn niet alle individuele functies beschreven en gewaardeerd, maar uitsluitend een set brede organieke functies. De functiebeschrijvingen en -waarderingen, alsmede toelichtingen op functiereeksen zijn geaccordeerd door een extern bureau. Vervolgens zijn de door de medewerkers vervulde functies ingedeeld in de meest passende organieke functie aan de hand van de feitelijk in het cursusjaar 2005-2006 en, voor zover relevant, de twee daaraan voorafgaande cursusjaren opgedragen taken. Op verzoek van A heeft de werkgever zich ter zitting bereid verklaard om haar functie alsnog te scoren aan de hand van de 14 FUWA-kenmerken. Inhoudelijk stelt de werkgever dat A haar werk uitstekend verricht en dat haar werkzaamheden zich gedeeltelijk op het niveau van Hogeschooldocent bevinden. In de Indelingsrichtlijn wordt als vuistregel aangehouden dat ongeveer 30% van de werkzaamheden zich op een bepaald niveau dient te bevinden om een functie op dat niveau in te delen. Volgens de werkgever verricht A echter veel minder dan 30% van haar betrekkingsomvang werkzaamheden op het niveau van Hogeschooldocent. Met name ontbreekt het bij de haar gedurende de referentieperiode opgedragen taken aan eindverantwoordelijkheid op het niveau van Hogeschooldocent bij de aansturing van andere medewerkers.

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 nieuw besluit als bedoeld in artikel 4 lid 5 van het Landelijk bezwarenreglement functieordenen hbo, en

binnen de daartoe geldende termijn is ingediend, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen en is het bezwaar ontvankelijk.

De indeling als Docent

Ten aanzien van de door de werkgever gehanteerde methode van functieordenen constateert de Commissie dat er in het Plan van Aanpak is gekozen voor het beschrijven en waarderen van één functiefamilie Docenten, met daarin een aantal functieniveaus. De functies zijn uitsluitend op algemeen, organiek niveau beschreven en gewaardeerd. De concreet opgedragen werkzaamheden van elke medewerker gedurende de referteperiode zijn niet afzonderlijk gewaardeerd, maar indeling in de meest passende docentfunctie heeft plaatsgevonden aan de hand van de gedurende de referteperiode opgedragen werkzaamheden. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever in redelijkheid deze wijze van functieordenen kunnen toepassen. Voor wat betreft de overige bezwaarpunten, overweegt de Commissie dat de werkgever bij het indelen van de functies gebruik heeft gemaakt van de interne Handleiding Functieordenen. Deze Handleiding is tot stand gekomen in overleg met de commissie personeelszaken van de Hogeschool Medezeggenschapsraad. De Commissie stelt vast dat de Handleiding geen deel uitmaakt van het project functieordenen, zoals dat in het lokale overleg met de vakcentrales is overeengekomen, doch dient als een explicitering van de in het Plan van Aanpak opgenomen indelingscriteria. De Commissie overweegt dat aan de werkgever een bepaalde mate van vrijheid toekomt bij het expliciteren van de indelingscriteria, doch dat deze vrijheid niet zo ver reikt dat afwijking van voorgeschreven of overeengekomen criteria zou zijn toegelaten. De Commissie is van oordeel dat de werkgever in redelijkheid tot deze werkwijze heeft kunnen komen.

Wat betreft de indelingsbeslissing constateert de Commissie dat A reeds in de procedure bij de interne commissie naar voren heeft gebracht dat voor haar niet duidelijk was welke van de door haar in de referteperiode verrichte werkzaamheden passen binnen het profiel van Hogeschooldocent en welke niet. De interne commissie heeft in haar advies overwogen dat daarover onduidelijkheid bestond, maar dat deze opgeheven was door het bezwaarschrift, het verweerschrift en het ter zitting van de interne commissie verhandelde. Voor de Commissie is dit echter geenszins duidelijk geworden. Noch het advies van de interne commissie, noch de daarop gebaseerde beslissing van de werkgever bevatten concrete aanknopingspunten voor de stelling van de werkgever dat de werkzaamheden van A op het niveau van Hogeschooldocent zo beperkt van omvang waren dat indeling in de functie van Hogeschooldocent daardoor niet gerechtvaardigd kon worden. Daarnaast door de Commissie uitdrukkelijk uitgenodigd kon de werkgever deze duidelijkheid ter zitting evenmin verschaffen. Gelet hierop voldoet de bestreden beslissing niet aan de daaraan in redelijkheid te stellen motiveringseisen, hetgeen voor de Commissie voldoende reden vormt om het bezwaar van A gegrond te achten. De Commissie wil daarnaast niet ongezegd laten dat een louter kwantitatieve invulling van de werkzaamheden op het niveau Hogeschooldocent naar haar oordeel de grenzen overschrijdt van de eerder genoemde vrijheid voor de werkgever de indelingscriteria nader te expliciteren, zeker als er sprake is van het voorkomen van dergelijke werkzaamheden op verschillende resultaatgebieden.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen oordeelt de Commissie het bezwaar gegrond en adviseert zij de werkgever een nieuwe beslissing te nemen over de indeling van de functie van A en daarbij duidelijk aan te geven op basis van welke gedurende de referteperiode verrichte werkzaamheden tot de indeling is gekomen.

Aldus gedaan te Utrecht op 22-08-2007 door drs. H. Noordhof, voorzitter, B.A. Béguin en mr. C.A.H. de Jong, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris en bij diens ontstentenis getekend door mr. J.A. Breunesse, secretaris.

drs. H. Noordhof
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris