



105090 - Beroep tegen ontslag wegens onbekwaamheid/ongeschiktheid; BVE

Werkneemster stelt dat de werkgever haar in onvoldoende mate heeft duidelijk gemaakt dat haar baan op het spel stond. Concrete benoeming van de verbeterpunten vond niet plaats en evenmin kreeg zij voldoende tijd om zich te verbeteren.

Voldoende is vast komen te staan dat er vanaf 2004 diverse keren met werkneemster is gesproken over haar functioneren. De verbeterpunten waren zodanig concreet geformuleerd dat van werkneemster verwacht kon worden hiermee aan de slag te kunnen. Voorts is werkneemster door haar werkgever in de gelegenheid gesteld zich te verbeteren.

De werkgever heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat verbetering van het functioneren ondanks de gemaakte afspraken uitbleef en heeft hieraan in redelijkheid de conclusie kunnen verbinden dat werkneemster niet (langer) geschikt was voor het uitoefenen van haar functie.

Beroep ongegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, wonende te B, appellante, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. Y. de Froe

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever
gemachtigde: mr. L.M. Meuser

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift met bijlagen van 10 augustus 2011, ingekomen op 11 augustus 2011 en aangevuld bij brieven met bijlagen van 7 september 2011 en 9 november 2011, heeft A beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever d.d. 30 juni 2011 om het dienstverband met haar per 1 oktober 2011 op te zeggen op grond van artikel H-57 sub b CAO BVE, wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de uitgeoefende functie, anders dan wegens ziekte of gebreken.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 28 september 2011.

De mondelinge behandeling vond plaats op 18 november 2011 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, schooldirecteur, en F, manager P&O, daartoe bijgestaan door de gemachtigde.

Beide partijen hebben een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

A is op 1 februari 2000 in dienst getreden bij C', welke organisatie per 1 augustus 2009 is gefuseerd met S. A was laatstelijk werkzaam als docent fotografie in een dienstverband voor onbepaalde tijd met een volledige betrekkingssomvang.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO BVE.



Op 5 februari 2009 heeft de werkgever A in een gesprek aangegeven dat zij al geruime tijd onvoldoende functioneerde voor wat betreft de kerncompetenties samenwerken, luisteren en flexibiliteit. In dit gesprek is A te kennen gegeven dat zij, indien verbetering zou uitblijven, ander werk zou moeten zoeken. Vervolgens hebben de werkgever en A afspraken gemaakt over een verbetertraject, onder meer bestaande uit begeleiding door een coach. Dit begeleidingstraject is door de coach in december 2009 stopgezet. In een vervolgesprek op 7 december 2009 heeft de werkgever A nogmaals te kennen gegeven dat onvoldoende verbetering zou leiden tot ontslag. In 2010 hebben de werkgever en A een functioneringsgesprek alsmede een POP-gesprek gevoerd. In januari en maart 2011 zijn ontwikkelgesprekken gevoerd tussen A en de werkgever. Op 16 juni 2011 heeft de werkgever A meegedeeld over te gaan tot beëindiging van het dienstverband, hetzij via eenzijdige opzegging, hetzij met wederzijds goedvinden (bestaande uit overname door P&O Services). Omdat dat laatste niet mogelijk bleek, heeft de werkgever A bij brief van 30 juni 2011 per 1 oktober 2011 ontslag aangezegd wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de uitgeoefende functie, anders dan wegens ziekte of gebreken, als bedoeld in artikel H-57 sub b CAO BVE. Tegen deze beslissing is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat de werkgever haar in onvoldoende mate heeft duidelijk gemaakt dat haar baan op het spel stond, zodat zij zich door het ontslag overvallen voelt. Na afloop van de gesprekken in 2009 is zij ervan uitgegaan dat haar functioneren voldoende was, hetgeen bevestigd werd door het feit dat de werkgever in 2010 geen enkele keer heeft aangegeven dat haar baan op het spel stond. Tijdens het POP-gesprek in maart 2010 kreeg A zelfs complimenten over haar inzet en werkzaamheden. Eerst in maart 2011 kreeg zij weer signalen dat zij haar functioneren diende te verbeteren, hoewel de werkgever deze verbeterpunten niet concreet heeft benoemd. Zonder concrete benoeming van de verbeterpunten en voldoende tijd om hieraan tegemoet te komen kan er op dit moment geen sprake zijn van ontslag. Er is geen sprake van dossieropbouw waaruit blijkt dat A gewezen is op concrete verbeterpunten met de daarbij behorende evaluatiemomenten en een finale toets. Daardoor heeft zij de extra tijd, verkregen door de harmonisatie van het beoordelingsbeleid, ook niet kunnen benutten. Het is voorts niet juist dat er diverse verbetertrajecten zijn geweest. Slechts in het schooljaar 2009-2010 heeft A – op eigen verzoek – een dergelijk traject doorlopen. Overigens was het de bedoeling dat er in het kader van dit traject ook met de overige teamleden over A zou worden gesproken, maar dit is niet gebeurd. Na de fusie is een nieuw systeem van beoordelen en ontwikkelen geïntroduceerd. Deze nieuwe cyclus zou al in 2010 van start gaan, maar is bij A pas in maart 2011 opgestart. Het nieuwe feedbackinstrument genaamd '360° feedback' is geen beoordelingsinstrument en kan als zodanig niet bijdragen aan het ontslag. Het eerste lesbezoek dat in het kader van het nieuwe beoordelingsbeleid plaatsvond, was volgens de werkgever niet representatief, waarna een tweede – onaangekondigd – lesbezoek volgde op vrijdag 27 mei 2011. Dit was voor de betreffende groep echter de laatste lesdag, waarop A bij wijze van extra aanbod alleen nog resultaten met leerlingen zou doornemen. Dat zij op deze laatste lesdag het eerste uur niet aanwezig was houdt verband met miscommunicatie. A verkeerde in de veronderstelling dat alle studenten met een onvoldoende de dag ervoor al waren langs geweest, als gevolg waarvan de eerder aangeboden les van vrijdag kon komen te vervallen. Achteraf bleek dit onjuist, maar nadat zij daarmee bekend werd, is zij alsnog op school gekomen voor de beoordeling van het werk van de overige studenten. Uiteindelijk is A dus alle betreffende studenten ter wille geweest.

De werkgever voert aan dat er reeds vanaf 2004 met A gesprekken zijn gevoerd over haar functioneren. Bij elk voortgangs-, functionerings- of ontwikkelgesprek zijn de verbeterpunten concreet benoemd. Het onvoldoende functioneren van A is met name gelegen in de communicatie, de



samenwerking met collega's, gebrek aan zelfreflecterend vermogen en onvoldoende flexibiliteit. A heeft in verschillende teams gewerkt en iedere keer ontstonden dezelfde problemen. In 2004 is A een coachingstraject aangeboden, maar daarvan wenste zij geen gebruik te maken. In 2005 heeft zij deelgenomen aan een begeleidingstraject door de interne procesbegeleider, welk traject door A zelf is stopgezet.

Op 5 februari 2009 is A te kennen gegeven dat zij, indien verbetering zou uitblijven, elders naar werk zou moeten zoeken. Het nadien in gang gezette coachingstraject is in december 2009 door de coach beëindigd omdat deze het probleem van het onvoldoende functioneren van A niet kon oplossen. Het is juist dat het de bedoeling was dat er in het kader van dit traject ook met de overige teamleden over A zou worden gesproken, maar vanwege de vroegtijdige beëindiging van het coachingstraject is dit er niet meer van gekomen.

A heeft de werkgever na beëindiging van het coachingstraject kenbaar gemaakt het beoordelingstraject als zwaar te ervaren en daarbij aangegeven het op haar eigen manier te willen doen. Die ruimte heeft de werkgever haar geboden.

Op 7 december 2009 heeft de werkgever A duidelijk gemaakt dat de werkgever bij herhaling van het concreet benoemde, nog steeds niet verbeterde gedrag, genoodzaakt zou zijn om afscheid te nemen van haar. In dit gesprek zijn ook afspraken gemaakt over de finale toets. Deze zou aanvankelijk plaatsvinden in maart/april 2010, maar is vanwege de harmonisering van het beoordelingsbeleid, die nodig was na de fusie, doorgeschoven naar 2011. Overigens heeft dit doorschuiven als bijkomstigheid gehad dat A meer tijd heeft gekregen om zich te verbeteren. In 2010 heeft de werkgever wel een functionerings- en een POP-gesprek gehouden met A. Naar aanleiding van gesprekken in januari en maart 2011 zijn opnieuw afspraken gemaakt tussen de werkgever en A, onder meer inhoudende dat A meer initiatief zou tonen en dat zij een logboek zou gaan bijhouden waarin zij feedback van collega's zou noteren. Het signaal van een mogelijk ontslag is overigens na december 2009 zeker niet losgelaten. Het nieuwe instrument 360° feedback is conform het beleid als zodanig niet gebruikt bij de beoordeling, maar laat desondanks ten aanzien van het functioneren van A wel hetzelfde negatieve patroon zien.

Het aangekondigde lesbezoek dat op 13 mei 2011 in het kader van het beoordelingsbeleid heeft plaatsgevonden, was niet representatief, waarna de leidinggevende heeft aangekondigd een tweede, en dit keer onaangekondigd, lesbezoek uit te voeren. Op 27 mei 2011 wilde de leidinggevende dit onaangekondigde lesbezoek uitvoeren, maar hij kwam voor een dichte deur te staan. Dit ondanks dat A wel stond ingeroosterd voor het eerste lesuur.

De leidinggevende heeft daarop dit voorval en de mededeling dat het beoordelingstraject niet kon worden afgerond kenbaar gemaakt bij het College van Bestuur. Het CvB was aanvankelijk voornemens A te berispen wegens plichtsverzuim. Echter, het voorval van 27 mei 2011 en de voortdurende van het onvoldoende functioneren van A heeft ertoe geleid dat het finale oordeel eerder is gegeven, temeer omdat de werkgever geen enkel vertrouwen meer had in verbetering van het functioneren van A. De werkgever heeft daarop besloten het dienstverband te beëindigen. Omdat een beëindiging in de vorm van 'van werk naar werk', bestaande uit een overname van het dienstverband door P&O Services, niet lukte, heeft de werkgever het dienstverband eenzijdig opgezegd.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen één van de beslissingen, genoemd in artikel 4.1.5 WEB, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van het beroep kennis te nemen en is het beroep ontvankelijk.



Het ontslag

Op grond van de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is voldoende vast komen te staan dat vanaf 2004 met A diverse keren is gesproken over haar functioneren. Uit de in het dossier aanwezige gespreksverslagen blijkt dat de werkgever daarbij regelmatig heeft aangegeven op welke punten A onvoldoende functioneerde en welke punten voor verbetering vatbaar waren. Dit betrof met name de communicatie en de samenwerking met collega's, alsmede het meer tonen van flexibiliteit. De verbeterpunten waren zodanig concreet geformuleerd dat van A verwacht kon worden hiermee aan de slag te kunnen. Voorts is de Commissie uit de stukken en het ter zitting verhandelde gebleken dat A door de werkgever in de gelegenheid is gesteld zich te verbeteren: er zijn concrete afspraken gemaakt, er zijn begeleidingstrajecten aangeboden en A heeft regelmatig contact gehad met haar leidinggevende. In het gesprek van 5 februari 2009, later herhaald op 7 december 2009, heeft de werkgever duidelijk consequenties verbonden aan het mogelijk niet verbeteren van het functioneren, inhoudende dat in dat geval het dienstverband zou worden beëindigd. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever dit aan A in niet voor misverstand vatbare bewoordingen te kennen gegeven. Dat de werkgever deze waarschuwing na december 2009 niet meer expliciet heeft herhaald en dat A ook complimenten heeft ontvangen over haar functioneren, maakt op zichzelf nog niet dat daarmee de eerder gegeven waarschuwing is komen te vervallen of dat de werkgever daarmee impliciet te kennen heeft gegeven dat A zich op de gestelde punten heeft verbeterd. De werkgever heeft weersproken dat de waarschuwing van een mogelijk ontslag zijn gelding zou hebben verloren en de Commissie is daarvan ook anderszins niet gebleken. Het in 2011 toegepaste feedbackinstrument is weliswaar door de werkgever formeel niet betrokken bij de beoordeling van A, maar de daarop betrekking hebbende gespreksverslagen laten niettemin nog steeds dezelfde verbeterpunten zien. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever derhalve voldoende aannemelijk gemaakt dat verbetering van het functioneren van A ondanks de gemaakte afspraken uitbleef.

Het dossier levert aldus het beeld op van een niet voldoende functionerende werknemer. Reeds in 2004 zijn de eerste problemen in het functioneren van A gesignaleerd en haar functioneren is sindsdien aanleiding blijven geven tot kritiek, waarbij van een blijvende verbetering geen sprake is gebleken. De vele gevoerde gesprekken en de aangeboden begeleiding door de werkgever hebben niet tot de gewenste verbetering van het functioneren van A geleid. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever hieraan dan ook in redelijkheid de conclusie kunnen verbinden dat A niet (langer) geschikt was voor het uitoefenen van haar functie als docent fotografie. Dientengevolge zal de Commissie het beroep tegen het ontslag op grond van ongeschiktheid of onbekwaamheid anders dan op grond van ziekte of gebrek ongegrond verklaren.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 19 december 2011 door mr. T.M.J. Smits, voorzitter, drs. J.A.M. van Agt, mr. C.H. Kemp-Randewijk, drs. P. Koppe, en mr. K.P. Piena, leden, in aanwezigheid van mr. J.J. van Beek, secretaris, bij afwezigheid van laatstgenoemde getekend door mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. T.M.J. Smits
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris