

Samenvatting 102061, 102062 en 102064

Bezwaren van drie opleidingsmanagers tegen de gevolgde procedure, de functiebeschrijving en de functiewaardering.

Werknemers stellen dat de procedure onzorgvuldig is geweest en te lang heeft geduurd. De functiebeschrijving zou voorts onvolledig zijn en, na aanpassing, een hogere schaal dan de toegekende schaal 11 rechtvaardigen. De Commissie acht het bezwaar tegen de procedure ongegrond omdat niet is gebleken dat het invoeringsplan niet zorgvuldig is gevolgd. Voorts zijn de werknemers niet aantoonbaar benadeeld. Ten aanzien van het bezwaar tegen de functiebeschrijving gaat de Commissie uit van de terzake door de interne bezwarencommissie vastgestelde feiten zodat ook dit bezwaar ongegrond wordt verklaard. Het bezwaar tegen de waardering wordt door de Commissie gegrond verklaard. De door de werkgever op de kenmerken 3 en 8 toegekende score 3 acht de Commissie niet juist. De Commissie kent op deze kenmerken een score 4 toe, evenals de LAC destijds had geadviseerd en ook de werkgever zelf destijds had toegekend.

Bezwaren tegen waardering gegrond.

102061, 102062 en 102064

UITSPRAAK

in het geding tussen:

A, hierna te noemen A

B, hierna te noemen B

C, hierna te noemen C,

tezamen te noemen werknemers

en

het College van bestuur van D, gevestigd te E, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepsschrift met bijlagen van 08-04-2002, ingekomen op en aangevuld bij brieven d.d. 25-04-2002 en 26-09-2002, hebben werknemers bezwaar ingediend tegen het besluit van de werkgever d.d. 26-03-2002 om hun functie in het kader van de invoering van FUWA-BVE met ingang van 01-08-1998 te waarderen als de functie van opleidingsmanager met maximumschaal 11.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, gedateerd 29-05-2002, ingekomen op 01-06-2002.

De mondelinge behandeling vond plaats te Woerden op 19-09-2002.

De werknemers verschenen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door F, juridisch adviseur, vergezeld van G, lid College van bestuur, tevens statutair directeur D Contractactiviteiten B.V. en H, medewerker bestuursbureau personeel.

De werknemers hebben een pleitnotitie ingediend.

De werkgever heeft ter zitting nog overgelegd het advies van de Landelijke Adviescommissie (LAC) d.d. 21-07-1999 alsmede een brief van de Bve Raad d.d. 15-01-2001 gericht aan haar leden.

Na de zitting is nog door de werknemers toegezonden een brief d.d. 01-10-2002 en door de werkgever een brief d.d. 07-10-2002.

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

2. DE FEITEN

De Commissie gaat op grond van de stukken en hetgeen ter zitting naar voren is gebracht uit van de volgende, als gesteld en niet of onvoldoende weersproken en door de Commissie in deze procedure relevant geachte, tussen partijen vaststaande feiten.

Werknemers zijn als opleidingsmanagers met maximumschaal 11 werkzaam bij D in een vast dienstverband. A is, evenals B, opleidingsmanager van de sector Techniek, C is opleidingsmanager van de sector Zorg en Welzijn. C heeft naast haar dienstverband met het ROC ook nog een dienstverband met D Contractactiviteiten B.V. (ZCA). B is eerst op 01-01-2000 in dienst van D getreden.

Op de arbeidsverhouding tussen partijen was tot 01-08-1999 van toepassing de CAO-BVE 1998-1999, vanaf 01-08-1999 tot 01-01-2001 de CAO-BVE 1999-2000 en vanaf 01-01-2001 is van toepassing de CAO-BVE 2001-2002. De werkgever heeft de functies van werknemers in het kader van de invoering van FUWA-BVE met ingang van 01-08-1998 gewaardeerd als de functie van opleidingsmanager met maximumschaal 11. De functie was eerder ter waardering voorgelegd aan de LAC, welk advies de werkgever heeft overgenomen. A heeft voormeld besluit d.d. 29-11-1999 ontvangen bij brief van 08-03-2000, B bij brief van 06-09-2000 en C bij brief van 26-03-2000. Ook de overige opleidingsmanagers ontvingen op verschillende data voormeld besluit. In overleg met de werkgever is eerst op 06-11-2000 besloten om gelijktijdig bezwaar in te dienen bij de interne bezwarencommissie functiewaardering van het ROC, aldaar genoemd de algemene bezwarencommissie. Het bezwaar is ingediend omdat de werknemers het niet eens waren met de functiebeschrijving en de waardering van de functie. De interne bezwarencommissie heeft op 17-07-2001 advies uitgebracht en heeft de bezwaren deels gegrond, deels ongegrond verklaard en de werkgever geadviseerd om de functiebeschrijving van werknemers aan te passen. De werkgever heeft werknemers daarop bij brief d.d. 25-09-2001 bericht het advies van de interne bezwarencommissie over te nemen en de functiebeschrijving te zullen aanpassen. De nieuwe functiebeschrijving, gedateerd 18-03-2002, is vervolgens voorgelegd aan het bureau J (de LAC was inmiddels opgeheven). Het bureau J heeft de werkgever geadviseerd de functie van opleidingsmanager te waarderen op maximumschaal 11. Bij besluit d.d. 26-03-2002 heeft de werkgever dit advies overgenomen en zijn eerder genomen besluit gehandhaafd. Tegen dit besluit is het onderhavig bezwaar van werknemers gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Argumenten van de werknemers

De werknemers zijn van mening dat de door de werkgever gevoerde procedure onzorgvuldig is geweest. Zo heeft de procedure te lang geduurd en zijn werknemers niet door het bureau J gehoord. Werknemers achten dit in strijd met de redelijkheid en billijkheid en eveneens in strijd met goed werkgeverschap. Werknemers delen desgevraagd mede dat de werkgever zich heeft gehouden aan het invoeringsreglement.

Voorts maken de werknemers bezwaar tegen de functiebeschrijving in relatie tot de door hen verrichte werkzaamheden alsmede tegen de waardering van de functie. Werknemers zijn van mening dat hun functie geenszins te vergelijken is met die van een docent met coördinerende taken (functieschaal 11) maar daar duidelijk en overtuigend bovenuit stijgt (functieschaal 12). Werknemers voeren daartoe aan dat zij, als opleidingsmanagers, een grote bijdrage leveren aan het te ontwikkelen beleid. Werknemers

erkennen daarbij dat zij op 01-08-1998 nog niet volledig participeerden in de visie en strategie van het management doch dat dit sedert circa 2 jaar, met name vanwege de ISO-normen, wel degelijk het geval is. De opleidingsmanagers zijn betrokken bij alle managementteamdagen. Ook zijn de dagelijkse werkzaamheden van de opleidingsmanagers gelijk aan die van de sectormanagers, te meer nu de sectormanager Techniek maar 18 uur per week werkt en de sectormanager Zorg & Welzijn zelfs onlangs uit dienst is gegaan en er voor de sector Zorg & Welzijn geen nieuwe sectormanager meer wordt aangetrokken. Voorts behoort juist het verrichten van nazorg en evaluatie tot de taken van een opleidingsmanager. Daarnaast stellen de opleidingsmanagers zelfstandig individuele arbeidsovereenkomsten op voor mensen die niet bij het ROC werkzaam zijn; de sectormanager wordt hierover niet geconsulteerd. Ook sturen de opleidingsmanagers de uitvoerende projectmedewerkers aan, alsmede het administratief personeel, zij het dat eventuele rechtspositionele maatregelen zijn voorbehouden aan hetzij het ROC hetzij aan ZCA. Tevens beslissen de opleidingsmanagers met welke docenten en/of leveranciers er wordt gewerkt, hetgeen impliceert dat zij deze mensen/instaties ook beoordelen. Er zijn voor deze voorgemelde werkzaamheden geen van boven opgelegde kaders waaraan de opleidingsmanagers zich dienen te houden noch is bekend dat er sprake zou kunnen zijn van mandatering, aldus werknemers.

Voor wat betreft de waardering van de functie voeren werknemers aan dat op kenmerk 2 (Doel van de werkzaamheden) kenmerk 3 (Effect van de werkzaamheden), kenmerk 5 (Dynamiek van de werkzaamheden), kenmerk 8 (Effect van de beslissingen), kenmerk 11 (Kennis), kenmerk 13 (Aard van de contacten) en kenmerk 14 (Doel van de contacten) waarvoor het bureau J een score 3 heeft toegekend, een score 4 gerechtvaardigd is. Voorts zou op kenmerk 10 (Wijze van controle) in plaats van score 4 een score 5 dienen te worden toegekend. Ten slotte wijzen de werknemers nog op een verslag van een managementvergadering d.d. 03-04-2001 waarin het managementteam, zijnde de directie en de sectormanagers, zich uitspreken voor een schaal 11/12 voor de opleidingsmanagers.

Argumenten van de werkgever

De werkgever voert daartegen aan dat uitgegaan dient te worden van de feitelijke situatie per 01-08-1998. Er was een sectordirecteur, met maximumschaal 12, die eindverantwoordelijk was en aan wie de opleidingsmanagers verantwoording dienden af te leggen. De kaders worden uitdrukkelijk bepaald door de sectormanager, waarbij de opleidingsmanagers uiteraard beleidsondersteunende werkzaamheden verrichten, hetgeen ook logisch is nu de opleidingsmanagers dichterbij de werkvloer zitten. De opleidingsmanagers zijn dan ook niet verantwoordelijk voor het vaststellen van het beleid. Tussen de opleidingsmanager en het administratief personeel bestaat geen gezagsverhouding - op 01-08-1998 was de statutair directeur van ZCA, K, verantwoordelijk voor het administratief personeel - hetgeen eveneens geldt voor de mensen, in dienst van het ROC. Er is derhalve, naar de mening van de werkgever, geen sprake van hiërarchisch leidinggeven. Ook voeren de opleidingsmanagers geen functioneringsgesprekken met het desbetreffende personeel. Voorts zijn de overige door werknemers opgevoerde werkzaamheden goed onder te brengen in de huidige functiebeschrijving van de opleidingsmanager. Desgevraagd verklaart de werkgever ter zitting nog dat de na de peildatum in het kader van de invoering van kwaliteitssysteem ISO 9001 opgestelde matrix van taken en verantwoordelijkheden d.d. 22-02-2000 overeenkomt met de door de werknemers op 01-08-1998 verrichte werkzaamheden.

Voor wat betreft de waardering van de functie voert de werkgever aan dat zowel de LAC destijds als bureau J tot een juiste waardering van de functiebeschrijving is gekomen.

Ten aanzien van de procedure stelt de werkgever nog dat de invoeringsprocedure op zorgvuldige wijze is gevolgd en dat de interne bezwarencommissie vanwege het grote aantal bezwaren niet snel en zorgvuldig kon handelen en toen heeft gekozen voor zorgvuldig en –daardoor – wellicht minder snel handelen door de commissie.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het beroep is gericht tegen een besluit van de werkgever als genoemd in artikel D-16f CAO-BVE, en binnen de daartoe geldende termijn is ingesteld, is de Commissie bevoegd van de bezwaren kennis te nemen en zijn de werknemers ontvankelijk in hun bezwaren.

De bezwaren

Ten aanzien van de gevolgde procedure overweegt de Commissie dat de werknemers ter zitting expliciet hebben gesteld dat de werkgever zich heeft gehouden aan het invoeringsplan FUWA-BVE. Ook de Commissie is niet gebleken dat de werkgever onzorgvuldig zou hebben gehandeld door zich niet aan de voorschriften van het invoeringsplan en de CAO-BVE te houden. Het is voorts niet gebruikelijk dat een individuele werknemer door een functiewaarderingsbureau wordt gehoord. Een dergelijk bureau waardeert (evenals voorheen de LAC) de functiebeschrijving van een bepaalde functie en gaat er daarbij van uit dat de in de functiebeschrijving opgenomen werkzaamheden overeenstemmen met de feitelijk door de desbetreffende werknemer verrichte werkzaamheden. Hoewel de Commissie zich de onvrede bij de werknemers kan indenken, zijn zij naar het oordeel van de Commissie niet aantoonbaar benadeeld door de – in hun beleving – lange duur van de procedure nu de waardering van de functie met terugwerkende kracht met ingang van 01-08-1998 (en voor B met ingang van 01-01-2000) zal plaatsvinden. Dientengevolge acht de Commissie het bezwaar tegen de gevolgde procedure ongegrond.

Voorts overweegt de Commissie dat voor wat betreft de werkzaamheden gekeken wordt naar de op de peildatum 01-08-1998 door de werknemers verrichte werkzaamheden. Daarnaast gaat de Commissie bij een bezwaar tegen de beschreven functie in relatie tot de aan de werknemer opgedragen werkzaamheden ingevolge het bepaalde in artikel D-16f lid 3 van de CAO-BVE in principe uit van de feiten zoals terzake zijn vastgesteld door de interne bezwarencommissie functiewaardering. De interne bezwarencommissie heeft in haar advies d.d. 17-07-2001 geoordeeld dat de bezwaren van werknemers deels gegrond deels ongegrond zijn. De Commissie gaat er ten aanzien van de bezwaren van werknemers die door de interne bezwarencommissie gegrond verklaard zijn, vanuit dat deze bezwaren thans geen behandeling meer behoeven. Werknemers hebben dit ter zitting ook beaamd.

Voor wat betreft de overige bezwaren ziet de Commissie geen aanleiding om van de door de interne bezwarencommissie vastgestelde feiten af te wijken. Ook de Commissie is van mening dat het beleid een toetsingskader is voor de werkzaamheden van de opleidingsmanager en dat dit in de functiebeschrijving van opleidingsmanager is terug te vinden onder de kop werkzaamheden onder punt 1, eerste sterretje. Voorts stelt de Commissie vast dat de opleidingsmanagers hiërarchisch vallen onder de sectormanager waarmee de formele verantwoordelijkheid van de sectormanager vaststaat. De kaders worden zodoende vastgesteld door en onder verantwoordelijkheid van het managementteam van ZCA, waarvan de opleidingsmanagers geen deel uitmaken. Dat deze kaders worden besproken tijdens managementdagen waarbij de opleidingsmanagers aanwezig zijn en de opleidingsmanagers bij het opstellen van de kaders worden betrokken, is niet in tegenspraak met de formele verantwoordelijkheid van het managementteam, zoals de interne bezwarencommissie naar het oordeel van de Commissie terecht stelt. Hetzelfde geldt voor de inbreng van de opleidingsmanagers bij de bijstellingen van de beleidslijnen, werkafspraken en procedures. Met betrekking tot het standpunt van werknemers dat het verrichten van nazorg en/of evaluatie na het uitvoeren van projecten ten onrechte niet is opgenomen in de functiebeschrijving, deelt de Commissie het oordeel van de interne bezwarencommissie dat deze werkzaamheden reeds voldoende zijn omschreven in de functiebeschrijving, en wel onder de kop werkzaamheden onder punt 2 en 3 waarin onder meer staat het evalueren van de dienstverleningsactiviteiten. Ten aanzien van het opstellen en tekenen van individuele arbeidsovereenkomsten volgt de Commissie eveneens de interne bezwarencommissie in haar oordeel dat de formele bevoegdheid ontbreekt om arbeidscontracten te

tekenen, tenzij deze bevoegdheid door de sectormanager aan de opleidingsmanager is gemandateerd. Indien het opstellen en/of tekenen van een arbeidsovereenkomst evenwel in de praktijk zonder mandatering blijkt te gebeuren –hetgeen de Commissie gelet op de tegenstrijdige verklaringen ter zitting hierover van partijen niet uitgesloten acht - vindt de Commissie het wenselijk dat deze bevoegdheid in de functiebeschrijving wordt opgenomen. Ook het aansturen van administratieve medewerkers, het leidinggeven aan professionals alsmede het beoordelen van docenten, behoort volgens de interne bezwarencommissie niet tot de bevoegdheid van de opleidingsmanager. De Commissie deelt dit standpunt aangezien geen sprake is van leidinggeven in hiërarchische zin en de opleidingsmanager geen rechtspositionele beslissingen neemt. Overigens was op 01-08-1998 de statutair directeur van ZCA verantwoordelijk voor het aansturen van administratief personeel. Het beoordelen van leveranciers valt onder de evaluatie van de dienstverlening als omschreven in de functiebeschrijving onder de kop werkzaamheden onder punt 2 en 3.

Dientengevolge concludeert de Commissie dat de door de werknemers verrichte werkzaamheden naar het oordeel van de Commissie voldoende zijn beschreven in de functiebeschrijving opleidingsmanager. De Commissie oordeelt het bezwaar tegen de functiebeschrijving in relatie tot de verrichte werkzaamheden derhalve eveneens ongegrond.

De Commissie sluit echter niet uit dat de functies na 01-08-1998 zijn ontwikkeld, bijvoorbeeld ten gevolge van de invoering van het kwaliteitssysteem ISO 9001. Mocht dit grote veranderingen in de functiebeschrijvingen met zich meebrengen, dan ligt het naar het oordeel van de Commissie in de rede dat er een nieuwe functiebeschrijving dient te worden opgesteld die vervolgens methodisch dient te worden gewaardeerd door een extern functiewaarderingsbureau. Voorshands is de Commissie evenwel niet gebleken dat dit voor de onderhavige werknemers het geval is. Immers, partijen hebben verklaard dat de werkzaamheden zoals vermeld in de matrix d.d. 22-02-2000 overeenkomen met de werkzaamheden zoals door de werknemers verricht op 01-08-1998.

Ten slotte overweegt de Commissie ten aanzien van de waardering van de functie dat het haar bevreemdtd dat de LAC met een totaalscore van 50 punten op de kenmerken 3 en 8 een hogere score (te weten score 4) toekent aan de functiebeschrijving dan de waardering van bureau J, die op voormelde kenmerken een 3 scoort, terwijl bureau J op haar beurt kenmerk 11 een score 4 toekent, hetgeen weer 1 punt hoger is dan de door de LAC op dit kenmerk toegekende score 3. Bureau J komt uiteindelijk uit op een totaal score van 49 punten, zijnde derhalve een lagere score dan destijds door de LAC aan de oorspronkelijke functiebeschrijving d.d. 29-11-1999 is toegekend terwijl de functiebeschrijving d.d. 18-03-2002 naar het oordeel van de Commissie niet wezenlijk is gewijzigd ten opzichte van de functiebeschrijving d.d. 29-11-1999 en er zodoende geen methodische gronden zijn om de eerdere waardering te wijzigen. Bovendien heeft de werkgever ook zelf aan deze kenmerken een score 4 toegekend, hetgeen blijkt uit het ter zitting overgelegde LAC-advies d.d. 21-07-1999. Ook de Commissie acht op de kenmerken 3 (Effect van de werkzaamheden) en 8 (Effect van de beslissingen) een score 4 gerechtvaardigd aangezien het effect van de werkzaamheden niet alleen de medewerkers van de eigen werkeenheden beïnvloeden doch ook extern gericht zijn, en de effecten op middellange termijn werkbaar zijn. Ook het effect van de beslissingen is in beperkte mate voorspelbaar en kan eerst op middellange termijn worden ingeschat.

De totaalscore van de waardering komt derhalve op 51 punten, hetgeen functieschaal 11 oplevert. Het bezwaar tegen de waardering van de functie acht de Commissie hiermee dan ook gegrond.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen acht de Commissie:

- het bezwaar tegen de gevolgde procedure ten aanzien van werknemers ongegrond;
- het bezwaar tegen de functiebeschrijving ongegrond;
- het bezwaar tegen de waardering van de functie gegrond, met dien verstande dat op de kenmerken 3 (Effect van de werkzaamheden) en 8 (Effect van de beslissingen) een score 4 dient te worden toegekend zodat de totale score 51 bedraagt.

De Commissie draagt de werkgever voorts op de waardering van de functie van de werknemers op de hierboven vermelde wijze aan te passen.

Aldus gedaan te Woerden op 5 november 2002 door A.H. Jansdam, voorzitter, R. van Oosterom en mr N. Talsma, leden, in aanwezigheid van mr R.M. de Bekker, secretaris.

A.H. Jansdam
voorzitter

mr R.M. de Bekker
secretaris