

103041

SAMENVATTING

Bezwaar tegen indeling in profiel Docent schaal 11 HBO

Werknemer is Hogeschooldocent met maximumschaal 12 en wenst indeling in profiel Senior docent schaal 12. Werknemer heeft bezwaar tegen de gevolgde procedure; zo is er geen instemming aan de medezeggenschapsraad gevraagd; de werknemer is ook niet gehoord door zijn leidinggevende voordat de indeling plaatsvond. Tevens meent de werknemer dat zijn werkzaamheden als lid van de curriculumcommissie en als themacoördinator de functie van Docent overstijgen en beter passen bij de functie van Senior docent.

Het argument met betrekking tot het ontbreken van instemming van de CMR met de invoering van FUWA-HBO passeert de Commissie omdat ter zake door de CMR geen procedure is aanhangig gemaakt bij de rechter of de geschillencommissie. Voorts is de werknemer door het uitblijven van een gesprek met zijn leidinggevende niet zodanig in zijn belangen geschaad dat het bezwaar om die reden gegrond moet worden verklaard. De Commissie oordeelt voorts dat de bijdrage van werknemer aan de curriculumcommissie het leveren van een bijdrage aan de innovatie van het onderwijs betreft, als omschreven in de functie van Docent. Tevens is de werknemer als één van de 12 themacoördinatoren van de faculteit niet kaderstellend bezig en coördineert en beoordeelt hij geen docenten zoals bedoeld in de functiebeschrijving van Senior docent. Ook voor het overige is de Commissie van oordeel dat de werkgever de werknemer in redelijkheid heeft kunnen indelen in de functie van Docent. Bezwaar ongegrond.

103041

ADVIES

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. C.M.G. Kruyen

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlage van 11-10-2005, ingekomen op 13-10-2005 en nader aangevuld bij brief met bijlagen d.d. 26-10-2005, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 20-07-2005 om zijn functie in het kader van de invoering van FUWA-HBO per 01-09-2004 in te delen in het functieprofiel van Docent met maximumschaal 11.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 23-11-2005.

De mondelinge behandeling van het bezwaar vond plaats op 06-12-2005.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, F, juridisch medewerkers, G, beleidsmedewerker P & O en H, faculteitsdirecteur M.

Ter zitting heeft de Commissie besloten om over te gaan tot schorsing van de behandeling teneinde de werkgever de mogelijkheid te geven zich nader te beraden over de vraag of hij bereid was A een overzicht van de scores op de kenmerken van zijn functie te verstrekken.

De werkgever heeft vervolgens bij brieven van 11-01-2006 en 23-01-2006 de Commissie nader bericht. Vervolgens heeft A op 09-03-2006 een aanvullend bezwaarschrift ingediend.

Bij brief van 06-04-2006 heeft de werkgever hierop gereageerd waarna een vervolgzitting plaatsvond op 11-09-2006.

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, F, juridisch medewerkers en H, faculteitsdirecteur.

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.

A is sinds 01-08-1989 als Hogeschooldocent met maximumschaal 12 werkzaam bij (de rechtsvoorgangers van) C in een vast dienstverband.

A is als docent Informatica en Marketing werkzaam aan M. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO.

In het kader van de invoering van het functiewaarderingsstelsel FUWA-HBO heeft de werkgever A bij brief van 01-07-2004 de voorgenomen beslissing medegedeeld om zijn functie per 01-09-2004 in te delen in de functie van Docent met maximumschaal 11. Tegen deze voorgenomen beslissing heeft A bij brief, gedateerd september 2004, bezwaar ingediend omdat hij van mening was dat hij ingedeeld zou moeten worden in de functie van Senior docent met maximumschaal 12.

De hoorzitting bij de interne bezwarencommissie vond plaats op 07-07-2005. De interne bezwarencommissie heeft op 11-07-2005 advies aan de werkgever uitgebracht, inhoudende ongegrondverklaring van het bezwaar van A. De werkgever heeft A per brief van 20-07-2005 meegedeeld het advies van de interne bezwarencommissie over te nemen en de voorgenomen beslissing om te zetten in een definitieve beslissing.

Tegen deze beslissing heeft A het onderhavige bezwaar ingediend.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A maakt bezwaar tegen de door de werkgever gevolgde procedure. Zo heeft de werkgever geen instemming gevraagd aan de Medezeggenschapsraad, hetgeen volgens artikel 10.24 lid 1 WHW wel is vereist, heeft de werkgever bij de besluitvorming gebruik gemaakt van een interne bezwarencommissie waarin de werkgever ook zelf vertegenwoordigd was en heeft er, voorafgaande aan de toedeling van de functie, geen gesprek met de direct leidinggevende plaatsgevonden. Voorts heeft de werkgever het scoreprofiel niet verstrekt waardoor een gerichte reactie op de verschillende FUWA-kenmerken niet mogelijk is. Inhoudelijk stelt A dat de door hem verrichte werkzaamheden de functie van Docent overstijgen en meer passen bij de functie van Senior docent, schaal 12. A wijst in dit verband op zijn werkzaamheden als lid van de curriculumcommissie en als thema-coördinator. De curriculumcommissie heeft tot taak het herinrichten van het totale curriculum; de commissie initieert, coördineert en realiseert de (meerjaren)innovatie van het curriculum. Als thema-coördinator neemt A één van de 12 modulaire programma-onderdelen van het curriculum voor zijn rekening met de daarbij behorende taken en verantwoordelijkheden. Daarbij stuurt hij 7 docenten aan die samen een onderwijseenheid vormen. Daarmee is er zijns inziens sprake van het organiseren en aansturen van afgeronde delen van het onderwijsproces. Voorts heeft A contacten met collega's binnen en buiten de instelling over beroepsmatige en onderwijskundige ontwikkelingen. Voornoemde – schaal 11 overstijgende – werkzaamheden leiden ertoe dat hij op een tweetal kenmerken hoger dient te scoren, te weten op 'effect van de werkzaamheden' en 'kader'. Op beide kenmerken dient naar de mening van A een 4 in plaats van een 3 te worden gescoord.

De werkgever stelt zich op het standpunt dat A zowel in de referteperiode als ook thans nog functioneert op het niveau van Docent, schaal 11. Voor het deel uitmaken van de curriculumcommissie heeft A 16 taakuren op jaarbasis gekregen, hetgeen niet als substantieel is aan te merken. Overigens passen deze werkzaamheden ook in de functieomschrijving van de Docent nu dit het leveren van een bijdrage aan de innovatie van het onderwijs betreft. A heeft geen zelfstandige bevoegdheid ten aanzien van veranderingen in het beroepsprofiel noch ten aanzien van de

eindtermen. Evenmin stelt hij de kaders voor de docenten, beoordeelt hij de bijdragen van docenten en is er sprake van coaching van docenten. Met betrekking tot de werkzaamheden van A als thema-coördinator van het modulaire programma Hotel en Management uit het derde leerjaar wijst de werkgever op het feit dat er 12 themacoördinatoren zijn en dat het regelmatig voorkomt dat die rol wordt ingewisseld voor de rol van docent en omgekeerd. In het kader van deze werkzaamheden, 200 uur op jaarbasis, voert A collegiaal overleg met de docenten. Zowel op kenmerk 3, effect van de werkzaamheden, als op kenmerk 9, kader, is de toekenning van een score 3 terecht. Aan de Senior docent zijn, ook in de inmiddels aangepaste functieomschrijving, uitdrukkelijk coördinerende, vakoverstijgende werkzaamheden toegekend alsmede bevoegdheden ten aanzien van de inhoudelijke beoordeling van de bijdragen van docenten aan innovatie en de wijze van aansturing van het onderwijsproces. Met betrekking tot de zogenoemde procedurele bezwaren van A, merkt de werkgever op dat instemming van de CMR niet meer aan de orde was nu deze zich eerder had gecommitteerd aan de uitspraak van de CAO-interpretatiecommissie. Ook de samenstelling van de interne bezwarencommissie is conform het reglement functiebeschrijving en functiewaardering van C, welk reglement de instemming heeft verkregen van de CAO-partners. Dat er geen voorafgaand gesprek met A heeft plaatsgevonden voor de besluitvorming is op zich juist doch ook A had zich tot de faculteitsdirecteur kunnen wenden. Ten slotte verklaart de werkgever ter zitting nog dat binnen M, gelet op de historie en organisatie van de voormalige hotelschool, vrijwel geen hogeschooldocenten als Senior docenten zijn ingedeeld, doch dat hij ernaar streeft in de nabije toekomst aan bepaalde docenten meer bevoegdheden toe te kennen.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Het bezwaar is gericht tegen een heroverwogen beslissing functieordenen als bedoeld in art. 4 lid 5 van de Landelijke bezwarenregeling functieordenen hbo zodat de Commissie bevoegd is van het bezwaar kennis te nemen.

Het bezwaar is niet binnen de voorgeschreven termijn van zes weken na dagtekening van de beslissing ingediend. In de beslissing van 20-07-2005 is A echter door de werkgever medegedeeld dat de bezwaartermijn van zes weken eerst ingaat op 01-09-2005, dit omdat de beslissing vlak voor aanvang van de vakantieperiode is genomen. Hoewel het niet aan de werkgever is om de termijn waarbinnen bezwaar dient te worden ingediend, zoals bepaald in artikel 5 lid 2 van het Landelijke bezwarenreglement functieordenen hbo, te wijzigen, acht de Commissie het begrijpelijk dat A is afgegaan op de mededelingen van de werkgever. De Commissie oordeelt de termijnoverschrijding onder deze omstandigheden verschoonbaar zodat het bezwaar ontvankelijk is.

Het bezwaar

De stelling van A dat instemming van de CMR over de invoering van FUWA-HBO ontbreekt, passeert de Commissie omdat ter zake door de CMR geen procedure is aanhangig gemaakt bij de rechter of de geschillencommissie. Ten aanzien van de samenstelling van de interne bezwarencommissie constateert de Commissie dat deze paritair is samengesteld en is geschied conform artikel 5 lid 4 van het reglement functiebeschrijving en functiewaardering van C. De stelling van A dat hij voorafgaand aan de besluitvorming niet door zijn leidinggevende is gehoord, is door de werkgever erkend. Hoewel dit wel zorgvuldig zou zijn geweest, is niet vastgelegd dat alvorens indeling plaats vindt een gesprek met de werknemer dient plaats te vinden. De Commissie overweegt dat A door het uitblijven van een niet voorgeschreven gesprek niet zodanig in zijn belangen is geschaad dat het bezwaar om die reden gegrond moet worden verklaard. De Commissie neemt daarbij in aanmerking dat voor A zowel intern als extern bezwaar tegen de indeling open stond en hij derhalve in twee instanties alsnog zijn visie duidelijk kon maken. Voorts had A zich ook zelf tot zijn leidinggevende kunnen wenden. Voor wat betreft het niet verstrekken van het scoreprofiel van de Docentfunctie overweegt de Commissie dat de werkgever dit verzuim gedurende de onderhavige bezwaarprocedure heeft hersteld. Ook overigens is de Commissie niet gebleken dat de werkgever in strijd met het plan van aanpak heeft gehandeld. Onder deze omstandigheden kan naar het oordeel van de Commissie niet worden gezegd dat de werkgever onzorgvuldig heeft gehandeld ten aanzien van de totstandkoming van de beslissing tot

functie-indeling zodat de bezwaren van A tegen de gevolgde procedure niet tot gegrondheid van het bezwaar leiden.

Vervolgens zal de Commissie beoordelen of de werkzaamheden van A een indeling in de functie van Senior docent rechtvaardigen. De Commissie constateert in dat verband allereerst dat de werkgever ter zitting desgevraagd expliciet heeft gesteld dat de Commissie daarbij de functieomschrijving van Senior docent zoals vastgesteld in december 2005 als uitgangspunt dient te nemen. Dientengevolge zal de Commissie uitgaan van de functieomschrijving van Senior docent van december 2005. In tegenstelling tot de functieomschrijving van Senior docent, vastgesteld d.d. 26-01-2004, waarbij de werknemer in de referteperiode aan de kernactiviteiten van alle 5 genoemde resultaatgebieden diende te voldoen, dienen de resultaatgebieden 1 tot en met 4 volgens de aangepaste functieomschrijving van december 2005 gezamenlijk een substantieel deel van de werkzaamheden van de werknemer te vormen.

Naar het oordeel van de Commissie betreft de deelname van A aan de curriculumcommissie zoals deze binnen M is vormgegeven het leveren van een bijdrage aan de innovatie van het onderwijs. Van initiëren, coördineren en realiseren van de (meerjaren)innovatie van het curriculum van de beroepsopleiding als omschreven in de functie van Senior Docent is derhalve geen sprake.

Met betrekking tot de werkzaamheden van A als thema-coördinator van het modulaire programma Hotel en Management uit het derde leerjaar is de Commissie gebleken dat A samen met 11 andere docenten verantwoordelijk is voor het coördineren van de diverse modules binnen M. Geen van deze docenten is ingedeeld in de functie van Senior docent. Daarbij wordt gehandeld binnen de door de afdelingsdirecteur gestelde algemene kaders. Naar het oordeel van de Commissie kan aldus niet worden gesteld dat A als één van de 12 thema-coördinatoren van M kaderstellend bezig is, bijdragen van docenten coördineert en beoordeelt. A houdt zich veeleer bezig met uitvoerende werkzaamheden en afstemming met collega-docenten als omschreven in de functie van Docent. De Commissie acht niet uitgesloten dat dit in de toekomst wellicht verandert nu de werkgever ter zitting heeft aangegeven dat er een opleidingscommissie in het leven geroepen zal worden die zich bezig gaat houden met het initiëren, coördineren en realiseren van de (meerjaren)innovatie van het curriculum. Indien daarin een rol voor A zal zijn weggelegd, adviseert de Commissie de werkgever om de werkzaamheden van A dan nogmaals te toetsen aan de functieomschrijving van Senior docent.

Ten aanzien van het bezwaar van A tegen de op de kenmerken 3 en 9 van de Docentfunctie toegekende scores overweegt de Commissie als volgt. De score 3 op kenmerk 3, effect van de werkzaamheden, acht de Commissie juist nu het effect van de werkzaamheden binnen een jaar zichtbaar is. Ook op kenmerk 9, kader, is een score 3 op zijn plaats nu de werkzaamheden van A worden uitgevoerd binnen ruime kaders, door de hogeschool en de faculteitsdirecteur gesteld.

Alles overziende concludeert de Commissie dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen beslissen om A in te delen in het functieprofiel van Docent met maximumschaal 11.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het bezwaar ongegrond en adviseert zij de werkgever de bestreden beslissing d.d. 20-07-2005 te handhaven.

Aldus gedaan te Utrecht op 31 oktober 2006 door drs. H. Noordhof, voorzitter, B.A. Béguin en mr. C.A.H. de Jong, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

drs. H. Noordhof
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris