

103338

SAMENVATTING

Bezwaar tegen indeling in profiel Docent B schaal 10

Werknemer wenst indeling in de functie van Docent C met schaal 11.

De werknemer heeft voor wat betreft onderwijsontwikkeling gefunctioneerd op het niveau van docent C, bijvoorbeeld door het dragen van de exclusieve verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van tenminste een onderwijsblok in de propedeuse. Dat geldt eveneens voor resultaatgebied 2.5, Onderwijs- en toetsontwikkeling. Uit hoofde van zijn lidmaatschap van het deelfaseteam was de werknemer gedurende de referentieperiode actief in het vakoverstijgend vernieuwen en ontwikkelen van de opleiding en het curriculum. Ook was de werknemer verantwoordelijk voor het doen van voorstellen met betrekking tot de ontwikkeling van de opleiding en hij was toetscoördinator, hetgeen ook een werkzaamheid op het niveau docent C betreft.

Bezwaar gegrond.

103338

ADVIES

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. J.J.M. Creusen

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 05-10-2006, ingekomen op 06-10-2006 en aangevuld d.d. 25-10-2006 en 01-02-2007, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 25-08-2006 om zijn functie in het kader van de nieuwe functieordering volgens FUWA-HBO in te delen in de functie van docent B met schaal 10.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 20-11-2006.

De mondelinge behandeling van het bezwaar vond plaats op 09-02-2007 en 10-04-2007. De Commissie heeft het bezwaar met instemming van partijen op de tweede zitting gevoegd behandeld met het bezwaar van S (zaak 103339).

A verscheen in persoon, bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door D, hoofd afdeling fysiotherapie, en E, beleidsadviseur HR/P&O.

A heeft op de zitting van 09-02-2007 een pleitnota overgelegd.

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

2. DE FEITEN

A is sinds 01-09-1989 als hogeschooldocent met schaal 12 werkzaam bij de opleiding fysiotherapie van C in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,8 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO.

In het kader van de nieuwe functieordering heeft de werkgever alle binnen de hogeschool voorkomende functies beschreven en gewaardeerd op basis van FUWA-HBO. Dit heeft geresulteerd in het functiegebouw van de hogeschool. Vervolgens heeft de werkgever aan iedere werknemer een organieke functie uit het functiehuis toegewezen die gelet op de werkzaamheden van de werknemer gedurende de referentieperiode (01-08-2004 tot 01-11-2005) het meest passend is. De functies voor het personeel dat belast is met onderwijsgevende werkzaamheden zijn ondergebracht in de Functiefamilie Docent. In de Functiefamilie Docent zijn vijf functies onderscheiden, variërend van docent A (schaal 9) tot docent/afdelingsleider (schaal 13). De verschillen tussen de vijf functies zijn beschreven aan de hand van de werkzaamheden op zogenoemde resultaatgebieden (2.1 t/m 2.9, 3.0 en 3.1). Om in aanmerking te komen voor indeling als docent C dienen werkzaamheden op verschillende resultaatgebieden te worden uitgevoerd en dienen deze werkzaamheden op het niveau van docent C te liggen op tenminste twee van de volgende resultaatgebieden: Optreden als expert/inhoudsdeskundige (2.2), Onderwijs- en toetsontwikkeling (2.5), Aansturen/organiseren/bewaken van onderwijs- en werkprocessen (2.7), Leidinggeven aan een organisatorische onderwijseenheid (2.8), Beleid ontwikkelen (2.9) en Projectmatig werken (3.0). Bij brief van 27-02-2006 heeft de werkgever A meegedeeld voornemens te zijn zijn functie in te delen in de functie docent B (schaal 10). Na een gesprek tussen A en zijn leidinggevende op 28-03-2006 heeft de werkgever bij schrijven van 19-04-2006 meegedeeld de voorgenomen indelingsbeslissing te handhaven. Tegen deze beslissing heeft A bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie van de werkgever. In haar advies van 15-07-2006 heeft de Interne Bezwarencommissie de werkgever geadviseerd het bezwaar ongegrond te verklaren en de indelingsbeslissing te handhaven. Bij beslissing van 25-08-2006 heeft de werkgever het bezwaar tegen de indelingsbeslissing ongegrond verklaard. Tegen deze beslissing is het bezwaar van A gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt zich op het standpunt dat zijn functie behoort te worden ingedeeld in de functie van docent C met schaal 11 en voert daartoe het volgende aan.

De indelingsbeslissing is niet zorgvuldig tot stand gekomen. In het Plan van Aanpak Implementatie Functieordering (verder het Plan van Aanpak te noemen) van de werkgever is als eerste stap een gesprek tussen de werknemer en diens leidinggevende opgenomen. Dit gesprek heeft volgens A niet plaatsgevonden, hetgeen tot gevolg heeft dat er geen goede basis is gelegd voor het hele vervolg van de procedure. Evenmin heeft er, eveneens in strijd met het Plan van Aanpak, een gesprek plaatsgevonden naar aanleiding van de voorgenomen beslissing. Voorts is de indelingsbeslissing in strijd met de CAO-HBO omdat in het daarin opgenomen conversiebestand salarisschaal 10 gekoppeld is aan de functie van instructeur, niet aan de functie van docent. A acht het onbegrijpelijk dat iemand die reeds jaren naar tevredenheid als hogeschooldocent werkzaam is, plotseling als instructeur kan worden aangemerkt.

Met betrekking tot de indelingsbeslissing stelt A dat hij een allround docent is, die in alle leerjaren onderwijs verzorgt, waarbij hij alle binnen de opleiding voorkomende werkvormen hanteert. Hij is verantwoordelijk voor het opzetten en uitvoeren van practica in samenwerking met verschillende universiteiten en heeft een afstudeerproject over brandwonden begeleid. De contacten met de universiteiten werden besproken in het faseteam waarvan A deel uitmaakt, waarna hij deze verder geheel zelfstandig heeft onderhouden. Hierdoor bevinden zijn werkzaamheden op resultaatgebied 2.2 (het zijn van expert/deskundige) zich volgens A op het niveau van docent C. Wat betreft de resultaatgebieden 2.5 (onderwijs- en toetsontwikkeling) en 2.7 (het aansturen, organiseren en bewaken van onderwijs/werkprocessen) wijst A er op dat hij blokleader is van het tweede semester van de propedeuse, dat hij verantwoordelijk is voor de schriftelijke toetsing in de hele propedeuse en na evaluatie verbeteringen aanbrengt in het onderwijsprogramma. Met name wat betreft resultaatgebied 2.5 zijn de werkzaamheden in kleiner teamverband verricht. Weliswaar lag de eindverantwoordelijkheid daarvoor bij de afdelingsleider, in de praktijk werkten de teams nagenoeg geheel zelfstandig. Met betrekking tot de verantwoordelijkheid voor de toetsontwikkeling wijst A er op dat op zijn jaartaakplaatje vermeld staat dat hij daarvan coördinator is. Om deze taak naar behoren te kunnen vervullen heeft A veelvuldig contact met relaties, zowel binnen als buiten de hogeschool. Op resultaatgebied 2.8 (leidinggeven aan een onderwijkskundige eenheid) heeft A werkzaamheden verricht als blokleader, voorzitter van de mediatheekcommissie en voorzitter van diverse overlegvormen. Het ging weliswaar om tijdelijke werkzaamheden wegens vervanging, niettemin

dienen deze wel bij de indelingsbeslissing te worden betrokken aangezien A deze gedurende de referteperiode heeft verricht. A wijst er overigens op dat de referteperiode niet in het Plan van Aanpak is gedefinieerd en dat pas in de loop van de procedure tegen de indelingsbeslissing bleek dat deze geduurd heeft van 01-08-2004 tot 01-11-2005. A stelt dat de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van taken op resultaatgebied 2.8 met zich meebrengt dat hij gedurende deze periode ook beleid heeft ontwikkeld op de desbetreffende terreinen en daarmee voldoet aan niveau C wat betreft resultaatgebied 2.9 (beleidsontwikkeling). Tot slot noemt A zijn jaarlijkse verbetervoorstellen aan de afdelingsleider, welke als projecten in de zin van resultaatgebied 3.0 beschouwd dienen te worden. Gelet op het niveau waarop A de beschreven werkzaamheden verricht, namelijk dat van docent C, is A van mening dat de werkgever zijn functie ten onrechte niet in de functie docent C heeft ingedeeld.

De werkgever stelt daarentegen dat er geen sprake is van strijdigheid van de functies met artikel F-2 lid 2 of het conversiebestand uit de CAO-HBO. De in het functiehuis van de hogeschool opgenomen docentfuncties passen bij de in het conversiebestand opgenomen functies, waarbij de docent B-functie van de hogeschool qua werkzaamheden en zwaarte vergelijkbaar is met de instructeur uit het conversiebestand. Overigens staat in het conversiebestand dat de daarin opgenomen functies slechts als richtsnoer gelden. Wat betreft de nieuwe functieordering stelt de werkgever dat het in het verleden gemakkelijker was in schaal 12 te komen, ook als de opgedragen werkzaamheden niet op dat niveau lagen. Daarnaast biedt de CAO-HBO een salaris- en een perspectiefgarantie, terwijl de werkgever ontwikkelperspectieven biedt die het ook voor A mogelijk maken door te groeien naar een hoger niveau.

De werkgever constateert dat partijen het eens zijn over de inhoud van de door A verrichte werkzaamheden, maar dat er verschil van mening bestaat over het niveau, waarop A deze verricht. De activiteiten op resultaatgebied 2.2 vallen deels buiten de referteperiode, voor het overige bevinden deze zich op het niveau van docent B omdat A niet beschouwd kan worden als erkende expert in het werkveld. De externe contacten van A B niet tot gebondenheid van de afdeling of de opleiding. Zulke contacten, onderscheidend voor het niveau, worden uitsluitend onderhouden door de leidinggevende. De werkzaamheden die A aanvoert op resultaatgebied 2.5 vallen volgens de werkgever deels onder resultaatgebied 2.7, deels onder 3.0 en overigens worden deze werkzaamheden verricht op niveau B. Toetsontwikkeling is een teamverantwoordelijkheid en behoort dus niet bij uitsluiting tot de taken van A. Ontwikkeltaken behoren niet tot de aan A opgedragen werkzaamheden. Wat betreft resultaatgebied 2.7 (aansturen, organiseren en bewaken onderwijs/werkprocessen) merkt de werkgever op dat deze werkzaamheden alleen door de leidinggevende op niveau C worden verricht. Voorstellen van medewerkers, dus ook van A, zijn adviezen aan de leidinggevende die ze beoordeelt en eventueel omzet in opdrachten aan medewerkers. Qua beleidsontwikkeling (resultaatgebied 2.8) noemt A volgens de werkgever uitsluitend werkzaamheden die hij tijdens een waarneming heeft verricht, maar die niet maatgevend zijn voor de vervulling van de eigen functie van A. Ook wat betreft projecten (resultaatgebied 3.0) beperkt de bijdrage van A zich volgens de werkgever tot het geven van adviezen aan de afdelingsleider. Van zelfstandige beleidsvorming of het B van projecten is geen sprake, zodat de bijdrage van A het niveau van docent B niet overstijgt. Al met al is de werkgever van mening dat de werkzaamheden die A gedurende de referteperiode heeft verricht zodanig ingekaderd waren, dat deze het niveau van docent B niet overstegen. Daar komt bij dat A volgens de werkgever mogelijkheden onbenut heeft gelaten om meer eigen verantwoordelijkheid te nemen door bijvoorbeeld contact te zoeken met collega's en leidinggevendenden, meer pro-activiteit aan de dag te leggen en beleidsvoorstellen te doen.

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 heroverwogen beslissing functieordenen als bedoeld in artikel 4 lid 5 van de Landelijke bezwarenregeling 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 indelingsbeslissing

In de eerste plaats heeft A enkele procedurele bezwaren opgeworpen. De werkgever heeft onvoldoende weersproken dat niet de gehele procedure uit het Plan van Aanpak is gevolgd. Met name is het in het Plan van Aanpak opgenomen eerste gesprek, voorafgaand aan het nemen van een voorgenomen indelingsbeslissing, niet met A gevoerd. Hoewel de werkgever de beschreven procedure had dienen te volgen, is de Commissie van oordeel dat het achterwege laten van deze eerste stap uit de procedure niet leidt tot gegrondheid van het bezwaar. Partijen hebben sinds de aanvang van de procedure functieordenen voldoende gelegenheid gehad kennis te nemen van elkaars standpunten in deze. Aldus is A voldoende in de gelegenheid geweest zijn stellingen onder de aandacht van de werkgever te brengen, zodat niet gezegd kan worden dat hij door het nalaten van de werkgever thans nog ernstig in zijn belangen is geschaad. Wat betreft het bezwaar dat de in het functiehuis van de werkgever opgenomen onderwijsfuncties niet in overeenstemming zijn met de CAO-HBO en het daarin opgenomen conversiebestand overweegt de Commissie dat artikel 4 lid 1 van het reglement bepaalt dat de Commissie toetst of de werkgever in redelijkheid en billijkheid tot de heroverwogen functieordeningsbeslissing heeft kunnen komen. Het toetsingskader van de Commissie bestaat uit het Plan van Aanpak, het functiebouwwerk en de beschrijving en waardering van de daarin opgenomen functies, dit alles zoals vastgesteld met instemming van de medezeggenschapsorganen en na overleg met de lokale vakorganisaties op basis van de CAO-HBO (met daarin opgenomen het Protocol functieordering II en de Functiematrix conversiebestand HBO). Het resultaat van de inspraak- en overlegprocedures is voor de Commissie een gegeven.

Wat betreft de indelingsbeslissing overweegt de Commissie dat de werkgever ervoor gekozen heeft een aantal niveaubepalende begrippen - zoals expert/inhoudsdeskundige, ontwikkeling nieuwe toetsvormen, vakoverschrijdend - strikt te interpreteren. Dat staat de werkgever vrij, zij het dat deze interpretaties er niet toe moeten B dat de indelingsbeslissing niet meer als een redelijk resultaat beschouwd kan worden. Voorts merkt de Commissie op dat bepaalde activiteiten niet exclusief aan één resultaatgebied gekoppeld behoeven te zijn. Zo speelt onderwijsontwikkeling bijvoorbeeld een rol op zowel resultaatgebied 2.2 als 2.5. De Commissie acht het van belang dat het onderwijs op de afdeling fysiotherapie gedurende de referteperiode organisatorisch werd verzorgd door een drietal faseteams, welke in hoge mate zelfsturend waren omdat deze wijze van organisatie medebepalend is voor het antwoord op de vraag binnen welke kaders individuele docenten hun werkzaamheden verrichtten.

Het staat voldoende vast dat A binnen zijn vakgebied, met name betreffende "anatomie in vivo", regelmatig geconsulteerd wordt door vakgenoten binnen en buiten de opleiding. Voorts heeft A, zoals boven reeds opgemerkt, naar het oordeel van de Commissie voldoende aannemelijk gemaakt dat de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het onderwijs gedurende de referteperiode nagenoeg geheel belegd was bij de onderwijsteams, die in hoge mate zelfsturend waren. Zelfs indien aannemelijk is dat de formele eindverantwoordelijkheid voor het ontwikkelen van visie en van onderwijs elders lag, brengt deze omstandigheid naar het oordeel van de Commissie met zich mee dat A gedurende de referteperiode op dit resultaatgebied gefunctioneerd heeft op het niveau docent C, bijvoorbeeld door het dragen van de exclusieve verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van tenminste een onderwijsblok in de propedeuse. Gelet op bovenstaande is de Commissie van oordeel dat de functie van A gedurende de referteperiode wat betreft resultaatgebied 2.2, het optreden als expert/inhoudsdeskundige, lag op het niveau van docent C. Dat geldt naar het oordeel van de Commissie eveneens voor resultaatgebied 2.5, Onderwijs- en toetsontwikkeling. Uit hoofde van zijn lidmaatschap van het deelfaseteam was A gedurende de referteperiode actief in het vakoverstijgend vernieuwen en ontwikkelen van de opleiding en het curriculum. In het bijzonder dient hierbij te worden gedacht aan het opzetten en uitvoeren van onderwijs in samenwerking met universiteiten. Tevens was A verantwoordelijk voor het doen van voorstellen met betrekking tot de ontwikkeling van de opleiding. Voorts was hij in deze periode toetscoördinator, hetgeen naar het oordeel van de Commissie een werkzaamheid op het niveau docent C betreft. Dat deze werkzaamheid niet expliciet was opgedragen, acht de Commissie van ondergeschikt belang gelet op de verregaande eigen verantwoordelijkheid van het propedeusesteam en de daarin werkzame docenten. Bovendien verdraagt dit argument van de werkgever zich slecht met het eveneens door de werkgever aangevoerde argument dat A gedurende de referteperiode onvoldoende initiatief heeft genomen om de ruimte te benutten die zijn functie kennelijk bood. Gedurende de referteperiode is A voorts een tijd voorzitter geweest van het propedeusesteam en heeft hij werkzaamheden verricht als voorzitter van de studiecoaches van de propedeuse. Deze werkzaamheden zijn terecht door de werkgever niet meegewogen bij de indeling

omdat zij vervangend van aard waren en derhalve niet tot de structurele werkzaamheden die in de referentieperiode zijn verricht, kunnen worden gerekend.

Aldus komt de Commissie tot het oordeel dat A gedurende de referentieperiode op tenminste twee van de vereiste resultaatgebieden - te weten Optreden als expert en Onderwijs- en toetsontwikkeling - werkzaamheden heeft verricht op het niveau van docent C, hetgeen leidt tot gegrondheid van zijn bezwaar. De Commissie merkt op dat dit resultaat naar haar oordeel overeenstemt met het beeld dat het hier niet gaat om een functie met instructeurskenmerken. Met name de kaders, aard en doel van de contacten en de door A ontwikkelde competenties bevestigen de Commissie in het oordeel dat de functie van A in redelijkheid in de functie van docent C dient te worden ingedeeld.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen oordeelt de Commissie het bezwaar gegrond en adviseert zij de werkgever de functie van A in te delen in de functie docent C.

Aldus gedaan te Utrecht op 19-06-2007 door drs. H. van der Vlist, voorzitter, B.A. Béguin en mr. C.A.H. de Jong, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris en bij afwezigheid van laatstgenoemde, getekend door mr. J.A. Breunesse, secretaris.

drs. H. van der Vlist
voorzitter

mr. J.A. Breunesse
secretaris