

103395

SAMENVATTING

Bezwaar tegen indeling in profiel Docent C schaal 11 HBO

De werknemer wenst indeling in profiel Docent D schaal 12.

De referteperiode had van meet af aan in het Plan van Aanpak moeten worden opgenomen. Deze ommissie leidt echter niet tot gegrondheid van het bezwaar. De werkzaamheden op het gebied van ontwikkeling van toetsdocumenten en het integreren van ICT in het onderwijs bevinden zich op het niveau van Docent C omdat zij niet vakoverstijgend zijn. Het lidmaatschap van de OEC zou tot indeling in de functie van Docent D hebben geleid doch de werknemer heeft deze werkzaamheden tijdens de referteperiode uit eigen wil neergelegd. De werkgever heeft deze in redelijkheid buiten beschouwing kunnen laten. De werkzaamheden betreffen een doorlopend proces en zijn derhalve naar hun aard niet tijdelijk; partijen hebben welbewust voorzien in de rechtspositionele gevolgen van het neerleggen van de desbetreffende werkzaamheden.

Bezwaar ongegrond.

103395

ADVIES

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A

en

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

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 19-12-2006, aangevuld d.d. 18-01-2007, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 08-11-2006 om de door hem uitgeoefende functie in het kader van de nieuwe functieordering volgens FUWA-HBO in te delen in de functie docent C (schaal 11).

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 9-2-2007.

De mondelinge behandeling vond plaats op 25-04-2007.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E, beleidscoördinator HR/P&O en F, direct leidinggevende.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

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

2. DE FEITEN

A is met een onderbreking van drie jaar wegens verblijf in het buitenland sinds 01-08-1993 als docent natuuronderwijs werkzaam bij C in een vast dienstverband met een volledige betrekkingssomvang. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO. Per 01-01-2004 werd A aangesteld als faseteamleider met schaal 12. Omdat A op 09-01-2005 vanwege verschil van inzicht over het te voeren onderwijsbeleid zijn lidmaatschap van de Onderwijs- en Examencommissie (OEC) heeft

neergelegd, heeft de werkgever hem per 01-02-2005 benoemd in een Docent-functie met schaal 11. In het kader van de nieuwe functieordering heeft de werkgever alle binnen de hogeschool voorkomende functies beschreven en gewaardeerd met behulp van FUWA-HBO. Dit heeft geresulteerd in het functiegebouw van de hogeschool. Vervolgens heeft de werkgever aan de werknemers de organieke functie uit het functiehuis toegewezen die gelet op de werkzaamheden van de werknemer gedurende de referteperiode (01-08-2004 tot 01-11-2005) volgens de werkgever het meest passend is. De functies voor het onderwijsgevende personeel 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 voor indeling in de functie docent D (schaal 12) in aanmerking te komen dient een functie zich op het niveau docent D te bevinden op tenminste één van de resultaatgebieden 2.5 (Onderwijs- en toetsontwikkeling), 2.7 (Aansturen/organiseren/bewaken van onderwijs- en werkprocessen), 2.8 (Leidinggeven aan een organisatorische werkeenheid), 2.9 (Beleid ontwikkelen) en 3.0 (Projectmatig werken).

Op 27-02-2006 heeft de werkgever A medegedeeld voornemens te zijn de door hem vervulde functie in te delen in de functie van docent C. Na een gesprek over dit voornemen tussen A en zijn leidinggevende heeft de werkgever bij beslissing van 27-04-2006 te kennen gegeven bij zijn voornemen te blijven. Tegen deze beslissing heeft A op 09-05-2006 bezwaar ingediend bij de Interne Bezwarencommissie Functieordenen van de werkgever. In haar advies van 05-10-2006 heeft deze commissie de werkgever geadviseerd het bezwaar van A ongegrond te verklaren. Bij beslissing van 08-11-2006 heeft de werkgever het bezwaar ongegrond verklaard en de indelingsbeslissing gehandhaafd. Tegen deze beslissing is het bezwaar van A gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A is van mening dat de werkgever de lat voor de functie docent D ten onrechte zó hoog legt dat onderwijsgevende docenten niet voor indeling in die functie in aanmerking komen. Weliswaar heeft de werkgever tijdens een informatiebijeenkomst gezegd dat de docent D- en de docent E-functies ook voor onderwijsgevende docenten bereikbaar zijn, maar de praktijk laat volgens A zien dat uitsluitend managers en buiten het primaire proces opererende experts voor indeling in de betreffende functies in aanmerking komen. Voorts acht A de referteperiode willekeurig gekozen. Beter zou de werkgever bij het indelen van de functie gekeken hebben naar de hele ontwikkeling die A in de loop der jaren als docent heeft doorgemaakt. Dat zou volgens A leiden tot de vaststelling dat hij veel werkzaamheden op het niveau van docent D heeft verricht. Hij wijst bijvoorbeeld op het uitwerken en implementeren van competenties voor de hele afdeling. A stelt dat hij deze activiteit ook gedurende de referteperiode heeft verricht. Dat geldt ook voor zijn coördinerende werkzaamheden als lid van de OEC. Dat hij deze activiteit formeel heeft gestaakt, neemt niet weg dat hij deze gedurende een deel van de referteperiode heeft verricht en dat deze daarom van belang is voor de indelingsbeslissing. Bovendien geeft A aan dat hij de activiteiten van OEC-lid ook na het neerleggen van die functie tot en met juli 2005, toen in zijn opvolging werd voorzien, is blijven verrichten, zij het dat deze in die periode aanmerkelijk minder tijd vergden. Ook wijst A op zijn werkzaamheden op het gebied van integratie van ICT in het onderwijs, de invoering van een digitale leeromgeving voor de gehele opleiding en op zijn inspanningen ten behoeve van het ontwikkelen van toetsdocumenten voor de stage voor de hele opleiding, ook gedeeltelijk verricht binnen de referteperiode. Verder wijst A op de kwaliteit van de door hem uitgevoerde, hoogwaardige onderwijswerkzaamheden. Al met al is A van mening dat zijn functie ten onrechte niet is ingedeeld in de functie docent D. Tot slot is A van mening dat de werkgever laks is in het opvolgen van het advies van de interne commissie aan de werkgever om met A in overleg te treden en afspraken te maken over (het niveau van de) werkzaamheden in de toekomst.

De werkgever stelt daar tegenover dat er binnen de opleiding weliswaar geen docenten D of E actief zijn, maar dat het zeer wel mogelijk is om als uitvoerend docent in een docent D-functie te komen. Wat betreft het vaststellen van de referteperiode is het proces functieordenen niet vlekkeloos verlopen. Gaande het proces heeft de werkgever externe bijstand ingeroepen. In het oorspronkelijke plan van aanpak was niet voorzien in een referteperiode, maar deze is alsnog vastgesteld op de periode 01-08-2004 tot 01-08-2005. De in die periode structureel en blijvend opgedragen werkzaamheden zijn

maatgevend geweest voor de te nemen indelingsbeslissing. De door A neergelegde werkzaamheden bevonden zich voor het indelingscriterium 2.8 (en mogelijk 2.7) op het niveau van docent D. Dit zou hebben geleid tot indeling van de functie van A in de functie van docent D, ware het niet dat ten gevolge van het neerleggen van het lidmaatschap van de OEC niet meer gezegd kon worden dat hij deze werkzaamheden structureel verrichtte. Derhalve zijn deze werkzaamheden buiten beschouwing gelaten bij het nemen van de indelingsbeslissing. Na het neerleggen van de functie heeft A nog wel enige coördinerende werkzaamheden verricht, maar volgens de werkgever niet in een omvang die voldoet aan het criterium voor indeling in de functie van docent D. Wat betreft de overige door A genoemde activiteiten stelt de werkgever dat deze hetzij buiten de referteperiode zijn verricht, hetzij niet op het niveau docent D, maar op dat van docent C gelegen zijn. De werkgever wijst wat dit laatste betreft met name op het uitwerken en implementeren van competenties: dit gold uitsluitend voor PABO's, hetgeen leidt tot indeling op het niveau docent C. Het ontwikkelen van toetsdocumenten is eveneens op het niveau docent C gelegen. Wat betreft het al dan niet opvolgen van de suggestie van de interne commissie merkt de werkgever op dat met A verschillende gesprekken zijn gevoerd en dat ontwikkelafspraken gemaakt kunnen worden in het reguliere POP-overleg.

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

De Commissie stelt allereerst vast dat de invoering van de nieuwe functieordering bij de werkgever niet vlekkeloos is verlopen. Terecht plaatst A vraagtekens bij de gang van zaken met betrekking tot het vaststellen van de referteperiode. Naar het oordeel van de Commissie had deze van meet af aan in het Plan van Aanpak moeten worden opgenomen, mede met het oog op het belang van een goede voorlichting aan de betrokken werknemers. Door pas gaandeweg het proces van functieordering, althans na de vaststelling en bekendmaking van het Plan van Aanpak, de referteperiode vast te stellen, heeft de werkgever onvoldoende zorgvuldig gehandeld. Deze omissie leidt naar het oordeel van de Commissie echter niet tot gegrondheid van het bezwaar van A aangezien het hanteren van een referteperiode gebruikelijk is in het proces van functieordenen en leidt tot meer transparantie en daardoor een verbetering van dit proces. De conclusie is daarom dat A door het pas in een laat stadium benoemen van een referteperiode niet zodanig in zijn belangen is geschaad dat de indelingsbeslissing op die grond niet in stand kan blijven.

Voor een beoordeling van het bezwaar van A dat de werkgever zich onvoldoende moeite getroost heeft aan het advies van de interne commissie gehoor te geven is in deze procedure geen plaats. De Commissie beoordeelt uitsluitend of de werkgever in redelijkheid aan de hand van de gedurende de referteperiode door A verrichte werkzaamheden tot de indelingsbeslissing heeft kunnen komen. Dit onderdeel van het bezwaar zal de Commissie daarom verder onbesproken laten.

Naar het oordeel van de Commissie bevinden de door A genoemde werkzaamheden op het gebied van ontwikkeling van toetsdocumenten en het integreren van ICT in het onderwijs zich op het niveau van Docent C aangezien het uitsluitend ging om werkzaamheden ten behoeve van de eigen opleiding welke dus niet vakoverstijgend waren. Hetzelfde geldt voor het uitwerken en implementeren van de voor het vak vereiste competenties, welke werkzaamheden A bovendien niet gedurende de referteperiode heeft verricht. Het lidmaatschap van A van de OEC zou onweersproken tot indeling in de functie van Docent D hebben geleid indien A deze taak niet in januari 2005 zou hebben neergelegd. Hoewel A deze taak gedurende een deel van de referteperiode heeft vervuld, heeft de werkgever deze niettemin naar het oordeel van de Commissie in redelijkheid buiten beschouwing kunnen laten bij het nemen van de indelingsbeslissing. Het staat immers vast dat A deze werkzaamheden uit eigen wil heeft neergelegd, waaruit de werkgever terecht heeft kunnen concluderen dat deze werkzaamheden niet (meer) tot de door A structureel uitgeoefende taken

behoorden en derhalve niet bij de indelingsbeslissing betrokken dienden te worden. De Commissie acht het daarbij van belang dat de werkzaamheden van de OEC plaatsvinden in het kader van een doorlopend proces en derhalve niet naar hun aard tijdelijk zijn en dat partijen welbewust hebben voorzien in de rechtspositionele gevolgen van het neerleggen van de desbetreffende werkzaamheden door A.

Op grond van bovenstaande komt de Commissie tot het oordeel dat het bezwaar van A ongegrond is.

5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen oordeelt de Commissie het bezwaar ongegrond en adviseert zij de werkgever de bestreden beslissing te handhaven.

Aldus gedaan te Utrecht op 4 juli 2007 door drs. H. van der Vlist, voorzitter, mr. A.L.J. Janssen en drs. A. Ossewaarde, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

drs. H. van der Vlist
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris