

103412

SAMENVATTING

Bezwaar tegen indeling profiel Docent schaal 11 HBO

Werknemer is in afwijking van advies interne bezwarencommissie ingedeeld in functie Docent. Interne commissie overwoog dat werknemer als gezichtsbepalende trekker de facto sturing geeft als beschreven bij profiel hogeschooldocent. De werkgever heeft bij het indelen van de functies gebruik gemaakt van de interne Handleiding Functieordenen waarin een explicitering van de in het Plan van Aanpak opgenomen indelingscriteria. Commissie maakt niet alleen de toepassing van de Handleiding, maar ook de explicitering van de criteria tot onderwerp van haar toetsing, zij het dat de werkgever ter zake over beleidsvrijheid beschikt. De werkgever wenst thans blijkbaar (nog) geen gebruik te maken van de mogelijkheid om werkzaamheden, die naar hun bewoording aan te merken zijn als leidend tot indeling in de functie van Docent, niettemin vanwege hun invloed op het hele curriculum aan te merken als leidend tot indeling in de functie van Hogeschooldocent. Dit is onderwerp van gesprek in het managementteam. Werkgever heeft in redelijkheid zo kunnen handelen. Niet uit te sluiten dat de werkzaamheden, mede vanwege de toonaangevende positie op het vakgebied, op enig moment, dan wel na nadere besluitvorming in het managementteam, zullen voldoen aan de criteria voor indeling in functie Hogeschooldocent. De gedurende de referentieperiode opgedragen werkzaamheden leiden niet tot die conclusie.

Bezwaar ongegrond.

103412

ADVIES

in het geding tussen:

A, wonende te B, verzoeker, hierna te noemen A
gemachtigde: mr. G. Wind

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 22-12-2006, ingekomen op 04-01-2007 en aangevuld op 11-01-2007, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 20-11-2006 om zijn functie in het kader van de nieuwe functieordering met ingang van 21-12-2005 in te delen in de functie van Docent met schaal 11.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 26-01-2007.

De mondelinge behandeling vond plaats op 12-03-2007.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door D, Dean van de Academie voor Sociale Studies, bijgestaan door E, bestuursjurist en F, adviseur P&O en projectleider functieordering.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.

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 01-07-1976 als Docent A (schaal 12) werkzaam bij S in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van 0.8 fte. Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO. In het kader van de invoering van de nieuwe functieordering heeft de werkgever de functies van de hogeschool door externe FUWA-deskundigen laten beschrijven en waarderen op basis van FUWA-HBO. Vervolgens heeft de werkgever de functie van de werknemer aan de hand van de aan de werknemer gedurende de referentieperiode, te weten het studiejaar 2005-2006, opgedragen werkzaamheden ingedeeld in de volgens de werkgever meest passende organieke functie uit het vastgestelde functiebouwwerk. Bij beslissing van 29-05-2006 heeft de werkgever A meegedeeld zijn functie in te delen in de functie Docent met schaal 11. Tegen deze beslissing heeft A bezwaar ingediend bij de interne Commissie van Advies Functieordering van de werkgever. In haar advies van 31-10-2006 heeft deze commissie de werkgever geadviseerd de beslissing te herzien en A de functie van Hogeschooldocent toe te kennen. De interne commissie overwoog onder meer dat de taken en de verantwoordelijkheden van A en de wijze waarop deze worden ingevuld hem de positie geven van "gezichtsbepalende trekker" waarmee hij de facto sturing geeft zoals bedoeld in de toelichting op het onderscheid tussen docent en hogeschooldocent. Bij beslissing van 20-11-2006 heeft de werkgever A meegedeeld het advies van de interne commissie niet over te nemen en de oorspronkelijke beslissing te handhaven. Tegen deze beslissing is het bezwaar gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt dat hij een gezichtsbepalende docent aan de opleiding is en reeds geruime tijd als "kartrekker" beschouwd wordt, hetgeen indeling in de functie van Hogeschooldocent schaal 12 rechtvaardigt. Deze zienswijze en conclusie worden volgens A terecht door de Commissie van Advies Functieordenen onderschreven. In het recente verleden is A bij de ontwikkeling van circa tien onderwijsprogramma's betrokken geweest. Voorts is hij verantwoordelijk voor de aansturing van de verdere ontwikkeling van de (vierdejaars)specialisatie Samenlevingsopbouw en het - minder - omvangrijke - programma Beroepsethiek. De specialisatie Samenlevingsopbouw beslaat feitelijk 28 credits, de basis van het programma is onder aansturing van A ontwikkeld in de periode oktober tot december 2005. Volgens A voldoet hij daardoor aan de criteria van het resultaatgebied "Coördinatie en organisatie" voor de functie van Hogeschooldocent. Het specialisme samenlevingsopbouw heeft uitstraling naar andere disciplines en studenten gaan intensief in het werkveld aan de slag. De effecten van zijn werkzaamheden strekken zich volgens A uit over meer dan een jaar. A stelt dat zijn werk steeds gericht is geweest op gebieden die beschreven worden bij de functies met schaal 12 en 13. Zijn inzet is per definitie vakoverstijgend, bijvoorbeeld als het gaat om het verwerven van contractactiviteiten en het ontwikkelen van het vernieuwende concept Beroepsethiek en het aansturen van collega's bij dat programma. A is van mening dat de door hem in de referentieperiode verrichte werkzaamheden onvoldoende tot uitdrukking komen in de scores op de FUWA-HBO kenmerken Effect van de werkzaamheden, Vrijheid bij de uitvoering van de werkzaamheden, Kader, Kennis, Vaardigheden en Doel van de contacten.

De werkgever stelt dat de gehanteerde methode van functieordenen is vastgesteld na overleg met de lokale vakorganisaties en dat de Hogeschool Medezeggenschapsraad daarmee heeft ingestemd. Concreet houdt de methode in dat aan zittende medewerkers een functie uit het vastgestelde functiegebouw wordt toegewezen die het meest passend is gelet op de aan betrokkene opgedragen taken gedurende de referentieperiode. Gedurende de referentieperiode is A volgens de werkgever betrokken geweest bij de verdere ontwikkeling van een ethiekprogramma. Het betrof werkzaamheden ten behoeve van delen van het onderwijsprogramma van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH), derhalve niet op het niveau van het curriculum of een breder onderdeel daarvan en/of op het niveau van (toegepast) multidisciplinair onderzoek. Het ontwikkelen van de specialisatie Samenlevingsopbouw heeft plaatsgevonden in samenwerking met collega's en het werkveld. Gedurende de referentieperiode zijn wel voorbereidende activiteiten verricht, maar wegens omstandigheden heeft het ontwikkelen van de specialisatie pas vanaf september 2006, dus buiten de referentieperiode, plaatsgevonden. In de door de werkgever gehanteerde Toedelingshandleiding Functieordenen staat een aantal getalsmatige criteria, aan de hand waarvan de functie van Docent wordt onderscheiden van de functie van Hogeschooldocent. Volgens de werkgever voldoen de door A verrichte werkzaamheden niet aan de criteria van de functie van Hogeschooldocent en onderscheiden zij zich niet van de werkzaamheden van andere docenten. Gelet op de differentiërende factoren van de docentfuncties en de gedurende de referentieperiode aan A opgedragen taken heeft de

werkgever besloten het advies van de interne commissie niet op te volgen en de indeling van de functie van A in die van Docent (11) te handhaven.

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 nieuw besluit als bedoeld in artikel 4 lid 5 van het Landelijk bezwarenreglement 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 indeling als Docent

Ten aanzien van het bezwaar van A dat de werkgever heeft verzuimd zijn functie aan de hand van de kenmerken van FUWA-HBO te waarderen stelt de Commissie vast dat de werkgever na overleg met de vakcentrales en met instemming van de Hogeschool Medezeggenschapsraad heeft gekozen voor het beschrijven en waarderen van één functiefamilie Docenten, met daarin een aantal functieniveaus. De functies zijn uitsluitend op algemeen, organiek niveau beschreven en gewaardeerd. Op individueel niveau zijn vervolgens de concreet gedurende de referentieperiode opgedragen werkzaamheden niet (afzonderlijk) gewaardeerd, maar heeft indeling in de meest passende docentfunctie plaatsgevonden. Naar het oordeel van de Commissie heeft de werkgever in redelijkheid deze wijze van functie-ordenen kunnen toepassen. Zodoende zal de Commissie het bezwaar, voor zover dat gericht is op de afzonderlijke kenmerken, niet beoordelen.

De werkgever heeft bij het indelen van de functies gebruik gemaakt van de interne Handleiding Functieordenen. Deze Handleiding is tot stand gekomen in overleg met de commissie personeelszaken van de Hogeschool Medezeggenschapsraad. De Commissie stelt vast dat de Handleiding geen deel uitmaakt van het project functieordenen, zoals dat in het lokale overleg met de vakcentrales is overeengekomen, doch dient als een explicitering van de in het Plan van Aanpak opgenomen indelingscriteria. Bij haar beoordeling van het bezwaar van A zal de Commissie daarom niet alleen de toepassing van de Handleiding, maar ook de explicitering van de criteria tot onderwerp van haar toetsing maken, zij het dat de werkgever ter zake over beleidsvrijheid beschikt. De Handleiding besteedt onder punt 5.5.5 aandacht aan de onderscheidende criteria tussen de functies van Docent en Hogeschooldocent. Aangezien geen enkele lesgevende docent van S in de functie van Hogeschooldocent is ingedeeld, wenst de werkgever thans blijkbaar (nog) geen gebruik te maken van de in de Handleiding genoemde mogelijkheid om werkzaamheden, die naar hun bewoording aan te merken zijn als leidend tot indeling in de functie van Docent, niettemin vanwege hun invloed op het hele curriculum aan te merken als leidend tot indeling in de functie van Hogeschooldocent. De Commissie is van oordeel dat de werkgever in het kader van het voeren van personeelsbeleid of het doorvoeren van veranderingen in de organisatie over de in punt 5.5.5 van de Handleiding geopende mogelijkheid moet kunnen beschikken en dat terughoudendheid past bij de beoordeling van het gebruik dat de werkgever al dan niet van die mogelijkheid heeft gemaakt. De werkgever heeft ter zitting gesteld dat de toepassing van de in 5.5.5 Handleiding geopende mogelijkheid nog onderwerp van gesprek is in het managementteam van de opleiding. Onder die omstandigheden heeft de werkgever naar het oordeel van de Commissie in redelijkheid kunnen beslissen thans ten aanzien van de door A verrichte werkzaamheden geen toepassing te geven aan de genoemde mogelijkheid.

De interne commissie heeft geoordeeld dat de taken en verantwoordelijkheden van A en de wijze waarop deze worden ingevuld hem de positie van gezichtsbepalende trekker geven, waarmee hij de facto sturing geeft aan een breed onderdeel van het curriculum als bedoeld bij de functie van Hogeschooldocent. Hoewel de Commissie niet uitsluit dat de werkzaamheden van A, mede vanwege zijn toonaangevende positie op zijn vakgebied, op enig moment, dan wel na nadere besluitvorming in het managementteam, zullen voldoen aan de criteria die leiden tot indeling van zijn functie in die van Hogeschooldocent, leiden de gedurende de referentieperiode aan A opgedragen werkzaamheden niet tot die conclusie. In dat kader overweegt de Commissie dat de onderwijsontwikkende werkzaamheden van A betrekking hebben op beperkte onderdelen van het curriculum. Wat betreft coördinatie is er evenmin sprake van aansturing van bredere delen van het curriculum, noch is A leider geweest van interdisciplinaire projecten zoals aangegeven bij de functie van Hogeschooldocent. Gelet hierop is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid tot de beslissing heeft

kunnen komen dat de werkzaamheden van A gedurende de referentieperiode zich hebben bevonden op het niveau van Docent en oordeelt zij het bezwaar ongegrond.

5. OORDEEL

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

Aldus gedaan te Utrecht op 25 april 2007 door drs. H. van der Vlist, voorzitter, mr. A.L.J. Janssen en mr. C.A.H. de Jong, leden, in aanwezigheid van mr. M. Smulders, secretaris.

drs. H. van der Vlist
voorzitter

mr. M. Smulders
secretaris