

## SAMENVATTING

103648 Bezwaar tegen indeling in profiel Docent 3 schaal 10 HBO

Werknemer wenst indeling in profiel Docent 1 met schaal 12. Werknemer stelt niet te voldoen aan het indelingscriterium 'Onderzoek', doch wel aan de overige 3 indelingscriteria behorende bij deze functie. De Commissie oordeelt dat de werknemer zijn werkzaamheden op het gebied van 'Onderwijsuitvoering', 'Onderwijsontwikkeling' en 'Coördinatie werkzaamheden' niet verricht op niveau 1 maar wel op niveau 2. Nu de werknemer voldoet aan 3 van de 4 indelingscriteria, waaronder 'onderwijsuitvoering' en 'Coördinatie werkzaamheden' van de functie van Docent 2, heeft de werkgever de functie niet in redelijkheid kunnen indelen in het functieprofiel van Docent 3. De Commissie acht de functie van Docent 2 schaal 11 de meest passende functie. Bezwaar gegrond.

## ADVIES

in het geding tussen:

A, wonende te Delft, verzoeker, hierna te noemen A

en

het College van Bestuur van B, gevestigd te Z, verweerder, hierna te noemen de werkgever

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift met bijlagen van 16-11-2007, ingekomen op 21-11-2007 en nader aangevuld bij brief met bijlagen d.d. 04-12-2007, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 08-01-2007 om zijn functie in het kader van de invoering van de nieuwe functieordering op grond van de Hay-functiewaarderingssystematiek per 01-01-2006 in te delen in de functie van Docent 3, schaal 10.

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, gedateerd 19-02-2008.

De mondelinge behandeling vond plaats op 31-03-2008.

A verscheen in persoon.

De werkgever werd vertegenwoordigd door mr. C, juridisch adviseur, D, directeur School of Economics Rotterdam en E, dienst HRM.

De werkgever heeft een pleitnotitie overgelegd.

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

### 2. DE FEITEN

A is sinds 01-09-1995 als Docent Kwantitatieve Methodes, schaal 12, werkzaam bij B in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van 0,8 fte.

A is werkzaam op de School B.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de CAO-HBO.

Op 28-02-2006 heeft de werkgever A zijn voorgenomen beslissing meegedeeld om zijn functie per 01-01-2006 in te delen in de organieke functie van Docent 3, schaal 10. De referteperiode bestrijkt de studiejaar 2003/2004 en 2004/2005.

Tegen deze voorgenomen beslissing heeft A op 03-05-2006 bezwaar ingediend bij de Hoor- en adviescommissie personeel B. Die commissie heeft de werkgever op 28-09-2006 geadviseerd het bezwaar van A ongegrond te verklaren. De werkgever heeft dit advies op 23-11-2006 ontvangen. Per brief van 09-01-2007 heeft de werkgever A vervolgens medegedeeld het advies van de Hoor- en adviescommissie personeel op te volgen. De indeling van de functie van A in het functieprofiel van Docent 3 bleef derhalve gehandhaafd. Tegen voormelde beslissing is het onderhavige bezwaar gericht.

### 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

A stelt de bestreden beslissing eerst op 07-11-2007 te hebben ontvangen. Hij bepleit een indeling in de functie van Docent 1, schaal 12. Hij verricht weliswaar geen onderzoek maar voldoet wel aan de overige 3 indelingscriteria van de Docent 1. Bovendien was zijn functie tot

en met het studiejaar 2004/2005 al gewaardeerd op schaal 12 waardoor het onlogisch is dat hij nu op basis van dezelfde werkzaamheden 2 schalen lager is ingedeeld. In de referteperiode maakte A gedurende enige tijd deel uit van het SLB ontwikkelteam alsmede van het ontwikkelteam Major-Minor Finance (organisatie van instaptoets VUMAS, een managementsimulatiespel en leerwerkbedrijf IAI, intern accountantskantoor). Formeel ging het Finance-ontwikkelteam in januari 2004 van start maar in feite was men in september 2003 al met een klankbordgroep begonnen aan de voorbereidingen en het ontwikkelen van competentieprofielen. De opdracht was om vanuit de eigen competentie profielen voor het CGO voor aanvankelijk jaar 1 en later ook jaar 2 te ontwikkelen. A was hiervoor 1 dag per week vrij geroosterd A heeft zich inderdaad in april 2004 uit dit ontwikkelteam teruggetrokken maar dat is omdat hij meende dat er slecht onderwijs uit zou volgen, hetgeen achteraf bezien volgens hem ook een juiste inschatting blijkt geweest te zijn. Tevens heeft A zelf assistent-docenten aangenomen alsook docenten en assistent-docenten begeleid. Als coördinator voor het blok VUMAS was hij verantwoordelijk voor de jaarlijkse revisie van dit blok en is hij voorts aanspreekpunt voor collega's, studenten en externen. Ook begeleidt hij 10 tot 12 studenten per periode bij hun afstuderen.

A vermoedt dat de functieordering is gebruikt als bezuinigingsinstrument. Voorts heeft de indeling plaatsgevonden door een leidinggevende die geen weet had van de werkzaamheden van A. A stelt tijdens zijn loopbaan meer leidinggevend dan dienstjaren te hebben gehad. A betreurt het ten slotte dat de Interne Bezwarencommissie in haar advies slechts 2 van de 4 criteria heeft behandeld.

De werkgever geeft aan dat A op basis van de hem in de referteperiode opgedragen werkzaamheden ingedeeld dient te worden in de functie van Docent 3, schaal 10. A heeft tijdens de referteperiode inderdaad een korte periode (circa 3 maanden) deel uitgemaakt van het ontwikkelteam Major-Minor Finance met de opdracht samen met anderen SLB (Studie Loopbaan Begeleiding) te ontwikkelen, maar heeft zich daaruit teruggetrokken omdat hij naar eigen zeggen de geformuleerde opdracht niet kon uitvoeren. Het betrof aldus geen structurele en opgedragen taak. Ook inhoudelijk waren het werkzaamheden op niveau 3 nu het ging om het aanreiken van instrumenten aan studenten en het herschrijven/herschikken van bestaande opleidingen. A was voorts geen zogenoemde major- of minorcoördinator, die betrokken was bij het coachen van medewerkers. A is als coördinator aanspreekpunt van het blok VUMAS (blokcoördinator), waardoor geen sprake was van coördineren als bedoeld bij Docent 1. VUMAS is een kant en klare game, waarbij de docenten niet door A behoeften te worden ingedeeld, ingewerkt en/of te worden begeleid. Evenmin waren hem coachende werkzaamheden opgedragen. Op het gebied van Onderwijsuitvoering verzorgde A tijdens de referteperiode onderwijsseenheden met een directe relatie tot het beroepenveld als genoemd bij Docent niveau 3. De werkgever betwist voorts dat de HAY-systematiek is bedoeld als een bezuinigingsoperatie. Het traject van invoering heeft juist plaatsgevonden op basis van afspraken die zijn gemaakt tussen sociale partners in het CAO-overleg. Ten slotte stelt de werkgever dat er wisselingen in het management zijn geweest maar dat de leidinggevende van A voldoende op de hoogte was van zijn werkzaamheden.

### 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, is de Commissie bevoegd van het bezwaar kennis te nemen. A heeft op 16-11-2007 bezwaar ingediend terwijl de beslissing van de werkgever dateert van 09-01-2007. A heeft aangevoerd de bestreden beslissing eerst op 07-11-2007 te hebben ontvangen. De beslissing is niet aangetekend verzonden en de werkgever heeft evenmin anderszins aangetoond dat A de beslissing zou hebben

ontvangen. Uit de stukken blijkt dat A de werkgever op 03-04-2007 en op 25-10-2007 een brief heeft verzonden waarin hij mededeelt de beslissing nog immer niet te hebben ontvangen. Aldus dient het ervoor te worden gehouden dat de bezwaartermijn eerst is gaan lopen op 07-11-2007 zodat het beroep binnen de gestelde termijn van 6 weken is ingediend en het bezwaar ontvankelijk is.

### De indeling als Docent 3

Ten aanzien van de procedurele bezwaren van A tegen de gehanteerde systematiek van functieordenen overweegt de Commissie dat de gekozen systematiek, de gehanteerde referteperiode en de gekozen indelingscriteria voor de Commissie een gegeven zijn. Slechts indien de uitwerking daarvan door omstandigheden in een individueel geval tot een apert onredelijk resultaat leidt, kan de Commissie de werkgever adviseren daar in dat geval van af te wijken. In het geval van A is daarvan niet gebleken. Dat de functie van A in het verleden op basis van een andere methode van functiewaardering tot een hogere waardering heeft geleid, is voor de Commissie een gegeven dat niet tot gegrondheid van het bezwaar kan leiden. Datzelfde geldt voor het feit dat A meerdere leidinggevenden heeft gehad, nu niet is gebleken dat partijen essentieel van mening verschillen over de door A verrichte werkzaamheden.

De Commissie zal thans beoordelen of de werkgever de functie van A, op basis van de feitelijk door hem in de referteperiode verrichte werkzaamheden, in redelijkheid heeft kunnen indelen in de functie van Docent 3.

Om in aanmerking te komen voor indeling in de functie van Docent 1 (schaal 12) dient A volgens de indelingscriteria behorende bij het functieprofiel van Docent te voldoen aan drie van de vier indelingscriteria zoals omschreven bij het functieprofiel van Docent 1. Deze betreffen de volgende indelingscriteria: 'Onderwijsontwikkeling', 'Onderwijsuitvoering', 'Onderzoek' en 'Coördinatie werkzaamheden'.

Vaststaat dat de werkgever gedurende de referteperiode A geen werkzaamheden heeft opgedragen tot het verrichten van zelfstandig onderzoek. Tussen partijen bestaat hierover geen verschil van mening. Aldus voldoet A niet aan het indelingscriterium 'Onderzoek'. Derhalve dient A aan de overige drie indelingscriteria te voldoen om voor een indeling als Docent 1 in aanmerking te komen.

Met betrekking tot het indelingscriterium 'Onderwijsontwikkeling' dient er bij de Docent 1 sprake te zijn van het "(mede) ontwikkelen van nieuwe of vernieuwing van onderwijsprogramma's" gebaseerd op de beroepspraktijk"; bij de Docent 3 is sprake van het "(mede) ontwikkelen van een of enkele onderwijseenheden". Uit de door A overgelegde stukken blijkt dat A feitelijk meer dan de door de werkgever gestelde 3 maanden deel uit heeft gemaakt van het ontwikkelteam Major Minor Finance. Voorts heeft A onweersproken gesteld voor deze werkzaamheden gedurende 1 dag per week uitgeroosterd te zijn geweest. Daarom kan niet worden gesteld dat het geen structurele opgedragen taak van A betrof. Dat A er vervolgens zelf voor heeft geopteerd om vanwege hem moverende redenen niet langer deel uit te maken van het ontwikkelteam, acht de Commissie niet relevant: A heeft deze werkzaamheden immers gedurende een periode van ruim een half jaar op een niet incidentele basis verricht. A hield zich bezig met het ontwikkelen van de wijze waarop SLB kon worden aangeboden in het nieuwe major/minor-systeem. Voorts was het ontwikkelteam Schoolbreed werkzaam en diende er onderlinge afstemming tussen de verschillende leden plaats te vinden Dit betreft naar het oordeel van de Commissie werkzaamheden die boven het eigen vakgebied

(Kwantitatieve Methoden) uitstijgen, echter niet in die mate dat gesteld kan worden dat sprake is van onderwijsontwikkeling die betrekking heeft op de vernieuwing van een onderwijsprogramma, zoals is vereist bij Docent 1. Om die reden is de Commissie van oordeel dat de functie van A niet voldoet aan het criterium 'Onderwijsontwikkeling' op niveau 1 maar wel voldoet aan dit criterium op niveau 2.

Hoewel A reeds op grond van het bovenstaande niet kan worden ingedeeld in de functie van Docent 1, zal de Commissie zich nog uitspreken over de mate waarin A voldoet aan de indelingscriteria 'Onderwijsuitvoering' en 'Coördinatie werkzaamheden', teneinde te kunnen beoordelen of indeling in de functie van Docent 3 het meest passend is. Om in aanmerking te komen voor indeling in de functie van Docent 2 (schaal 11) dient A volgens de indelingscriteria behorende bij het functieprofiel van Docent 2 te voldoen aan drie van de vier indelingscriteria zoals omschreven bij het functieprofiel van Docent 2 en in ieder geval aan de indelingscriteria: 'Onderwijsontwikkeling' en 'Onderwijsuitvoering'. Tussen partijen is niet in geschil dat door de werkgever aan A geen onderzoekstaken zijn opgedragen als omschreven bij Docent 2. Tevens heeft de Commissie hierboven reeds overwogen dat de Commissie de werkzaamheden van A op het gebied van 'Onderwijsontwikkeling' op het niveau van Docent 2 acht.

Ten aanzien van het indelingscriterium 'Onderwijsuitvoering' overweegt de Commissie als volgt. A heeft de vrijheid om bij het verzorgen van onderwijsseenheden met betrekking tot de zogenoemde VUMAS-game voor eigen didactische werkvormen te kiezen met een directe relatie tot het beroepenveld. A legt voortdurend dwarsverbanden met andere disciplines als Communicatie en Personeelsbeleid, nodigt regelmatig derden uit in de lessen en bij het geven van presentaties door de studenten en maakt gebruik van rollenspellen. Aldus is geen sprake van gegeven didactische middelen zoals opgenomen bij Docent 3. Naar het oordeel van de Commissie is veeleer sprake van het verzorgen van onderwijsseenheden met een directe relatie met het beroepenveld, waarbij expliciet rekening wordt gehouden met de inbreng van studenten en de samenhang met het domein, zoals omschreven bij Docent 2. Ook voor wat betreft dit indelingscriterium verricht A zijn werkzaamheden op niveau 2.

Om te voldoen aan het indelingscriterium 'Coördinatie werkzaamheden' op niveau 2 dient sprake te zijn van het coördineren van werkzaamheden binnen een deel van het onderwijsdomein of van het coachen van collega's.

De Commissie overweegt dienaangaande als volgt. Coördinerende werkzaamheden vormen nooit een geïsoleerde activiteit maar zijn altijd verbonden met één van de overige indelingscriteria, Onderwijsontwikkeling, Onderwijsuitvoering of Onderzoek. Soms kunnen deze activiteiten, zoals de werkgever stelt, worden beschouwd als behorend tot de reguliere voorbereidende werkzaamheden, soms is dat echter niet het geval. Daarbij is de vraag of deze coördinerende werkzaamheden al dan niet expliciet zijn opgenomen in de taakoverzichten niet relevant. Doorslaggevend is de aard van de coördinerende activiteiten. Als deze een beperkte omvang hebben, op niet-vakinhoudelijke gronden zijn toegewezen en uitsluitend betrekking hebben op organisatorische zaken, kan er sprake zijn van reguliere taken. Naar het oordeel van de Commissie is er in het geval van A wat betreft de coördinerende werkzaamheden echter sprake van inhoudelijke en operationele aspecten. A houdt zich als coördinator van blok 6 immers bezig met het voorbereiden en de zorg voor de uitvoering van de VUMAS-game en heeft assistent-docenten onder meer begeleid bij het zijn van curator. Ook dient er afstemming met collega's plaats te vinden. Naar het oordeel van de Commissie gaat dit verder dan de omschrijving van het indelingscriterium op niveau 3, zijnde het coördineren van operationele werkzaamheden. Veeleer is sprake van het coördineren van werkzaamheden binnen een deel van het onderwijsdomein met zowel inhoudelijke als operationele aspecten. A voldoet daarom aan dit indelingscriterium op niveau 2.

Nu A voldoet aan drie van de vier indelingscriteria op niveau 2, is indeling in de functie van Docent 2, schaal 11, het meest passend, zodat de werkgever de functie van A niet in redelijkheid heeft kunnen indelen in het functieprofiel van Docent 3, schaal 10. Aldus zal de Commissie het bezwaar gegrond oordelen.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen oordeelt de Commissie het bezwaar gegrond en adviseert zij de werkgever A per 01-01-2006 in te delen in de functie van Docent 2, schaal 11.

Aldus gedaan te Utrecht op 15 mei 2008 door drs. H. van der Vlist, voorzitter, B.A. Béguin en mr. C.A.H. de Jong, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

drs. H. van der Vlist  
voorzitter

mr. R.M. de Bekker  
secretaris