



105223 - Bezwaar tegen onthouden promotie en tegen waardering als docent LB; BVE

Het bezwaar is niet-ontvankelijk voor zover het is gericht tegen het aan bezwaarde onthouden van promotie, dan wel tegen dat zij op grond van (een beoordeling van) haar functioneren of haar kwaliteiten niet in aanmerking is gekomen of gebracht voor een andere functie. Deze gronden vallen namelijk buiten het bereik van artikel D-15 CAO BVE.

In de CAO zijn geen vereisten opgenomen waaraan een beslissing als genoemd in artikel D-15 lid 2 CAO BVE moet voldoen. Voldoende is dat uit de bestreden beslissing een oordeel van de werkgever kan worden afgeleid over de waardering van de functie van de werknemer of de beschrijving van de functie in relatie tot de aan de werknemer opgedragen taken. Daar uit de bestreden beslissing volgt dat bezwaarde niet in aanmerking komt voor de functie Senior Docent LC en in het bezwaarschrift is aangevoerd dat bezwaarde zich daarmee niet kan verenigen omdat haar werkzaamheden zich op dat niveau bevinden, is er voldaan aan de vereisten van artikel D-15 CAO BVE. Op grond van het voorgaande is de Commissie bevoegd en is het bezwaar in zoverre ontvankelijk. Gebleken is dat bezwaarde niet is belast met werkzaamheden of verantwoordelijkheden die wijzen op een bijzondere verzwaaring van haar taken als Docent LB. Die functie en de daarbij behorende waardering in schaal LB is passend.

Bezwaar ongegrond.

## UITSpraak

in het geding tussen:

A, wonende te B, bezwaarde, hierna te noemen A  
gemachtigde: de heer mr. A.P.G. Grinwis

en

het College van Bestuur van C, gevestigd te D, verweerder, hierna te noemen de werkgever  
gemachtigde: de heer mr. J.C. Zevenberg

### 1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij bezwaarschrift van 19 december 2011, ingekomen op 19 december 2011 en aangevuld met brieven van 26 en 31 januari en 27 april 2012, heeft A bezwaar ingediend tegen de beslissing van de werkgever d.d. 16 november 2011 inhoudende ongegrondverklaring van het bezwaar tegen de afwijzing voor de functie Senior Docent (schaal LC) en de functie Onderwijskundig Ontwikkelaar (schaal LD).

De werkgever heeft een verweerschrift met bijlagen ingediend, ingekomen op 19 maart 2012. Nadat de mondelinge behandeling was gepland op 20 april 2012 heeft de werkgever om uitstel verzocht wegens verhindering. Vervolgens vond de mondelinge behandeling van het bezwaar plaats op 11 mei 2012 te Utrecht.

A verscheen in persoon en werd bijgestaan door haar gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door E (HRM) en F, projectleider Taal en Rekenen en direct leidinggevende van A. De werkgever werd bijgestaan door zijn gemachtigde.

A heeft een pleitnotitie overgelegd.



## 2. DE FEITEN

A is sinds 1 augustus 2000 werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) C in een vast dienstverband met een betrekkingsomvang van laatstelijk 0,5 fte. Aanvankelijk was zij benoemd in de functie BVE-docent (schaal 10). Sedert 1 augustus 2007 is zij benoemd als docent LB. Tot maart 2011 was A werkzaam als docent NT2. Sedertdien is zij werkzaam als taal- en rekencoach. Voor 0,25 fte begeleidt zij daarbij kleine groepjes studenten (remediërende begeleiding). Voor de overige 0,25 fte geeft zij in haar rol als taal- en rekencoach uitvoering aan het taal- en rekenbeleid van de opleiding. Elk opleidingsteam van C heeft een eigen taal- en rekencoach. De afdeling Educatie, waar A taal- en rekencoach is, heeft vier locaties. Met twee daarvan is A belast.

Op de arbeidsverhouding is de CAO BVE van toepassing.

De werkgever heeft in het kader van de invoering van de salarismix wijzigingen doorgevoerd in het functiebouwwerk waarbij nieuwe functies op LC- en LD-niveau zijn ingevoerd.

Tot 25 augustus 2011 kon op deze functies worden gesolliciteerd. Bij schrijven van 14 augustus 2011 heeft A gesolliciteerd naar de functie van Onderwijskundig Ontwikkelaar (LD). Uiteindelijk is bij schrijven van 28 september 2011 door de werkgever aan A meegedeeld dat zij voor deze functie niet in aanmerking is gekomen. In datzelfde schrijven heeft de werkgever gereageerd op de belangstelling van A voor de functie van Senior Docent LC. Ook voor die functie kwam A niet in aanmerking omdat er, volgens de werkgever, bij haar nog te veel ontwikkelpunten waren. A heeft zich daarna bij schrijven van 4 oktober 2011 gewend tot de interne geschillencommissie van de werkgever, die op 7 november 2011 adviseerde het bezwaar ongegrond te verklaren. De werkgever heeft dit advies bij beslissing van 16 november 2011 overgenomen. Hiertegen is het bezwaar van A thans gericht.

## 3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

### Visie A

De afgelopen elf jaren waren er bij de werkgever geen promotiemogelijkheden voor A. Daarom heeft zij vorig jaar de rol van (senior) taal- en rekencoach geaccepteerd. Bij de invoering van de salarismix heeft A gesolliciteerd naar de functie van Onderwijskundig Ontwikkelaar (LD). Zij was er daarbij van overtuigd dat haar rol en werkzaamheden als gevolg van de salarismix reeds gewaardeerd zouden gaan worden op LC-niveau hetgeen niet is gebeurd. Voorts werd A door de werkgever niet toegelaten tot het assessment voor de LD-functie. Haar intern bezwaar was daartegen gericht.

A maakt thans geen bezwaar tegen de salarismixprocedure, maar tegen de waardering van haar rol/functie op LB-niveau. Verder maakt zij bezwaar tegen de beoordeling die de werkgever over haar heeft opgesteld in het kader van de vlootshouw van medewerkers met potentieel voor de functie van Senior Docent LC. Haar is nog nooit verteld dat zij slecht zou functioneren.

A geeft als taal- en rekencoach leiding aan verschillende docenten door hen onderwijskundige tips te geven over taal en rekenen, zoals het werken in groepjes en het werken met een woordenschrift. Zij volgt op de universiteit de duale master Nederlands als tweede taal en zit daar bij de bron van ontwikkelingen en visie op taal. Zij brengt deze ontwikkelingen in bij het samenstellen van het teamplan. Dit teamplan stelt zij samen met twee collega's op. Zij heeft er, samen met die collega's, voor gezorgd dat van de twee uur taal en rekenen er minimaal één uur per week in gedifferentieerde groepjes les wordt gegeven omdat voor de doelgroep (studenten op niveau 1) twee uur achter de computer werken niet haalbaar is. A ondersteunt docenten die het moeilijk vinden op deze manier gedifferentieerd te werken. In het teamplan worden bijvoorbeeld de tips opgenomen die A tijdens haar studie opdoet. A levert het teamplan aan bij haar leidinggevende die het vaststelt. Het budget voor leermiddelen bedraagt tussen de € 2.000,- en € 5.000,- en dient door A en haar twee collega-coaches te worden verdeeld.



## Visie werkgever

Het bezwaar is gericht tegen de beslissing die in het kader van de salarismix is genomen. Die beslissing is geen functiewaarderingsbeslissing, zodat A in haar bezwaar niet ontvankelijk is. Voor zover de Commissie het bezwaar toch inhoudelijk behandelt, voert de werkgever het volgende aan. Binnen C wordt er gewerkt met een onderwijsplan. Daarin zijn de uitgangspunten opgenomen volgens welke het onderwijs wordt aangeboden. Vanwege het belang dat de werkgever toekent aan het taal- en rekenonderwijs, bestaat er als bijzonder onderdeel van het onderwijsplan het taal- en rekenproject. Het College van Bestuur heeft voor een periode van vier jaar hiervoor een beleidsplan met kaders voor de uitvoering vastgesteld. De taal- en rekencoaches geven invulling aan dit beleid door het opstellen van een teamplan waarin staat vermeld hoe het taalbeleid wordt uitgevoerd en welke materialen daarvoor worden gebruikt. Het teamplan is geen beleidsplan. Het wordt vastgesteld door de leidinggevende van A, de directeur of de onderwijsmanager van het team. A ondersteunt en begeleidt docenten bij hun lessen met tips; er is tussen hen geen hiërarchische verhouding. Er is een budget voor leermiddelen, waarvoor de projectleider Taal en Rekenen eindverantwoordelijk is. De dienst Onderwijs en Innovatie is belast met het ontwikkelen van nieuwe onderwijsconcepten. Het projectteam Taal en Rekenen, waartoe A behoort, voert plannen uit en levert geen bijdrage aan de ontwikkeling van het curriculum. De voorbeelden die A geeft zijn een illustratie van een reguliere bijdrage aan de ontwikkeling van het eigen vakgebied, die van iedere docent wordt verlangd.

## 4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

### De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

De instelling is aangesloten bij de Commissie. Het bezwaar is tijdig ingediend. De werkgever heeft aangevoerd dat de beslissing die hij in het kader van de salarismix heeft genomen, geen beslissing betreft zoals is bedoeld in artikel D-15 CAO BVE zodat het bezwaar niet-ontvankelijk is. De Commissie overweegt dat in laatstgenoemde bepaling noch elders in de CAO vereisten zijn opgenomen waaraan de beslissing van de werkgever zoals genoemd in artikel D-15 CAO BVE moet voldoen. Voor de toepassing van artikel D-15 CAO BVE volstaat het indien uit de bestreden beslissing een oordeel van de werkgever kan worden afgeleid over de waardering van de functie van de werknemer of de beschrijving van de functie in relatie tot de aan de werknemer opgedragen taken. Daar uit de bestreden beslissing volgt dat A niet in aanmerking komt voor de functie Senior Docent LC en in het bezwaarschrift is aangevoerd dat A zich daarmee niet kan verenigen omdat haar werkzaamheden zich op dat niveau bevinden, is er voldaan aan de vereisten van artikel D-15 CAO BVE. Op grond van het voorgaande is de Commissie bevoegd en is het bezwaar in zoverre ontvankelijk.

Waar het bezwaar van A is gericht op het aan haar onthouden van promotie, dan wel of zij op grond van (een beoordeling van) haar functioneren of haar kwaliteiten ten onrechte niet in aanmerking is gekomen of gebracht voor een andere functie, is het bezwaar niet-ontvankelijk omdat deze gronden buiten het bereik vallen van artikel D-15 CAO BVE.

### De functiewaardering

Gezien het voorgaande beperkt de Commissie de behandeling van het bezwaar tot de stelling van A dat haar werkzaamheden niet in overeenstemming zijn met haar functie als Docent LB en indeling als Senior Docent LC meer passend is.



Het systeem van FUWA BVE verstaat onder beleid het geheel aan maatschappelijke, politiek-bestuurlijke en/of (technisch) inhoudelijke beginselen, aan te bereiken doelen/resultaten en de wijze van implementatie daarvan voor een (deel van een) werk- of aandachtsgebied van de organisatie. Niet gebleken is, dat A hiermee is belast. De voorbeelden met betrekking tot het teamplan passen binnen de reguliere bijdragen die een docent levert aan de ontwikkeling van zijn vak en het onderwijs. De Commissie is evenmin gebleken dat A is belast met de structurele en hiërarchische aansturing van medewerkers en de daarbij behorende personeelszorg, zodat A niet belast is met leidinggevende taken. Nu voorts onweersproken het monitoren van en eindverantwoordelijkheid voor het, qua omvang bescheiden budget ligt bij de direct leidinggevende van A, kan ook dit onderdeel niet als verzwarend worden aangemerkt voor de werkzaamheden van A. De werkzaamheden die zij uitoefent in haar rol als taal- en rekencoach passen binnen de werkzaamheden van een Docent LB. Nu A niet belast is met werkzaamheden of verantwoordelijkheden die wijzen op een bijzondere verzwarende van haar taken als Docent LB is die functie en de daarbij behorende waardering in schaal LB passend te achten. Mitsdien zal de Commissie het bezwaar ongegrond verklaren.

## 5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het bezwaar:

1. voor zover gericht op het onthouden van promotie, dan wel het op grond van (een beoordeling van) functioneren of kwaliteiten niet in aanmerking komen of gebracht zijn voor een andere functie, niet-ontvankelijk;
2. voor zover er op gericht dat de functie Docent LB niet passend is en de functie Senior Docent LC meer passend is, ongegrond.

Aldus gedaan te Utrecht op 24 mei 2012. door H. in 't Veld, voorzitter, W.A.M. de Kok en mr. E. van Zadelhoff, leden, in aanwezigheid van mr. S.J.F. Schellens, secretaris.

H. in 't Veld  
voorzitter

mr. S.J.F. Schellens  
secretaris