



SAMENVATTING

106419/106420/106423/106424 – Bezwaren (4) tegen indeling als informatieprofessional C (schaal 9); HBO

De vier bezwaarden zijn werkzaam op verschillende locaties van de werkgever. Naast hun coördinerende taken waren zij omstreeks de peildatum belast met ontwikkelwerkzaamheden (regelmatig ook in multidisciplinair verband) die effect hadden op de bibliotheken van de locaties. Als geheel kan dit samenstel van werkzaamheden het niveau van de toegekende functie overstijgen. Dit blijft echter thans buiten beoordeling omdat de werkzaamheden niet individueel en niet in voldoende mate in beeld zijn gebracht. Dat is mede bezwaarlijk omdat, anders dan de werkgever stelt, het met de FUWA-systematiek voldoende verenigbaar is indien binnen een schaal-10-functie de betreffende werknemer (slechts) in teamverband tot beleidsontwikkeling komt. De werkgever wordt geadviseerd om de werkzaamheden per bezwaarde te laten beschrijven en waarderen. Bezwaren gegrond.

UITSPRAAK

in het geding tussen:

1. de heer A
2. mevrouw B
3. mevrouw C
4. de heer D

ieder voor zich en tezamen te noemen: bezwaarden
gemachtigde: mevrouw mr. E

en

het College van Bestuur van F, gevestigd te G, verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij schrijven, ingekomen op 8 augustus 2014 (A en B) en op 11 augustus 2014 (C en D) heeft elk van de bezwaarden een inhoudelijk gelijklopend bezwaarschrift met bijlagen ingediend tegen het besluit van de werkgever van 7 juli 2014 om aan elk van bezwaarden per 1 september 2013 de functie Informatieprofessional C (schaal 9) toe te kennen.

De werkgever heeft vier inhoudelijk gelijklopende verweerschriften met bijlagen ingediend, ingekomen op 22 september 2014.

Bezwaarden hebben op 20 oktober 2014 een pleitnota ingediend.

De mondelinge behandeling van de bezwaren vond gevoegd plaats op 28 oktober 2014 te Utrecht.

Bezwaarden verschenen in persoon, daartoe bijgestaan door hun gemachtigde.

De werkgever werd vertegenwoordigd door de heer H, leidinggevende van bezwaarden, de heer I, dienst HR, en de heer J, medewerker bestuursdiensten.

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



2. DE FEITEN

Bezwaarden zijn werkzaam bij (de rechtsvoorganger van) F in een vast dienstverband.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao hbo.

Bezwaarden waren tot 1 september 2013 ingedeeld in de functie senior bibliothecaris (schaal 9). Als gevolg van wenselijk geacht onderhoud aan het functiebouwwerk, heeft de werkgever per 18 juni 2013 een nieuw functieboek vastgesteld. Op grond hiervan zijn vervolgens alle binnen F bestaande functies opnieuw beschreven en gewaardeerd.

In het kader van de invoering van het nieuwe functieboek heeft de werkgever aan de bezwaarden bij brief van 6 november 2013 de beslissing medegedeeld om elk van hen per 1 september 2013 in te delen in het functieprofiel van informatieprofessional C (schaal 9). Bezwaarden hebben tegen die beslissing een inhoudelijk gelijkkluidend bezwaar ingediend bij de werkgever en verzocht als groep te worden gehoord aan welk verzoek tegemoet is gekomen.

De interne bezwarencommissie heeft op 7 april 2014 de werkgever geadviseerd het (gezamenlijk) bezwaar ongegrond te verklaren. Hierop heeft werkgever aan elk van de vier bezwaarden bij brief van 7 juli 2014 medegedeeld het bestreden besluit te handhaven. Tegen deze beslissing is het (gezamenlijk) bezwaar gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

Bezwaarden

Het resultaatgebied van de voorheen geldende functie van senior bibliothecaris bevatte locatie-overstijgende taken. Als gevolg daarvan werden van bezwaarden, werkzaam op de verschillende onderwijslocaties van de werkgever, gezamenlijk te ontwikkelen vernieuwingen en implementaties verwacht.

In het nieuwe functiehuis zijn de locatie-overstijgende taken verplaatst naar de functie informatieprofessional B (schaal 10). Het betreft de taken: "analyseren en ontwikkelingen op informatiegebied", "monitoren van de mate van tevredenheid" en "advisering". De leidinggevende van bezwaarden heeft bij de interne bezwarencommissie bevestigd dat aan bezwaarden deze taken waren opgedragen.

De vier bezwaarden vormen met elkaar het bibliotheeknetwerk waarin zij het gezamenlijk beleid bepalen voor alle bibliotheeklocaties te G, K en L. Dat beleid kan niet zelfstandig voor elke locatie apart worden ontwikkeld vanwege de noodzakelijke samenhang die tussen de locaties, de instructie voor studenten en docenten en de ontsluiting van het bibliotheekmateriaal dienen te bestaan. Ontwikkelingen kwamen tot stand in samspraak met andere beleidsterreinen. Elk van de bezwaarden coördineert op de eigen locatie het bibliotheekteam en voerde met de teamleden de functioneringsgesprekken. Bezwaarden hebben van hun voormalige teamleiders destijds de opdracht gekregen zich binnen hun collegiaal bibliotheeknetwerk te specialiseren. D was in dat kader belast met de digitalisering van de bibliotheek. B was belast met personeelsbeleid en scholing. A was belast met lokale bibliotheeksystemen en inrichting. C was belast met public relations en marketing. Een fundamenteel bezwaar van de procedure zoals deze door de werkgever is gevoerd, is dat onvoldoende is gekeken naar de individuele taken en werkzaamheden van de vier bezwaarden.

De werkgever

De leidinggevende van bezwaarden is met zijn functie gestart op 1 september 2013 en stond direct voor de opdracht bezwaarden in te delen volgens het nieuwe functiebouwwerk. Hij heeft bij de indeling zijn voorganger en de externe adviseur die het nieuwe functiebouwwerk heeft samengesteld, geraadpleegd en kwam tot de conclusie dat schaal 9 van toepassing was op de werkzaamheden van bezwaarden.



Bezwaarden bekleedden tot 1 september 2013 de functie senior bibliothecaris (schaal 9). Die functiebeschrijving verlangde geen zelfstandige beleidsontwikkeling of implementatie van beleid. Die taken dienden slechts 'mede', samen met anderen, te worden uitgevoerd. Bezwaarden hebben dan ook de taken "analyseren en ontwikkelingen op informatiegebied", "monitoren van de mate van tevredenheid" en "advisering" op de peildatum uitgevoerd, maar slechts als collectief.

Elke kerntaak die beschreven staat in het functieprofiel moet worden uitgevoerd. Wil men in aanmerking kunnen komen voor de schaal 10-functie (informatieprofessional B), dan moet het gaan om geheel zelfstandig uitgevoerde kerntaken. Dit kan bij bezwaarden niet worden vastgesteld omdat zij steeds gezamenlijk, vanuit hun collegiaal bibliotheeknetwerk, dergelijke taken hebben uitgevoerd. Wanneer er individueel zou zijn gekeken naar de taken en werkzaamheden van bezwaarden zou de functie-indeling mogelijk onderling verschillend zijn geweest.

Verder veronderstelt de functie informatieprofessional B (schaal 10) ontwikkelingen in multidisciplinaire verband, bijv. met andere beleidsterreinen zoals ICT, Facilitair, HRM, Marketing e.d.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

Aangezien de instelling is aangesloten bij deze Commissie en het (gezamenlijk) bezwaar is gericht tegen een nieuw besluit als bedoeld in artikel F-2 lid 4 cao 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 in de functie informatieprofessional C (schaal 9)

De Commissie toetst of de werkgever in redelijkheid en billijkheid tot de heroverwogen functie-ordeningsbeslissing, waartegen het bezwaar is gericht, heeft kunnen komen. Dienaangaande merkt de Commissie het navolgende op.

De werkgever heeft de inrichting van het functiebouwwerk gerealiseerd op basis van de systematiek van FUWA HBO. Overeenkomstig die systematiek dient de aard van de werkzaamheden die geldt voor de functie informatieprofessional B (schaal 10) zich te richten op minder gangbare of nieuwe zaken en problemen waarbij na analyse, adviezen en/of oplossingen in samenhang en geïntegreerd worden ontwikkeld, veelal in multidisciplinaire verband. Wat de aanpak van de werkzaamheden betreft, dient er sprake te zijn van het inspelen op niet eerder voorgekomen situaties waarbij door de functiehouder naar alternatieve benaderingen moet worden gezocht. Wat de keuzevrijheid betreft dient de functiehouder te beschikken over de vrijheid om, na analyse, benaderingen of alternatieven af te stemmen op gewijzigde of zich wijzigende omstandigheden. Bij dit laatste kan gedacht worden aan de ontwikkeling (in teamverband) van een nieuwe methode of techniek of aanpak.

Uit het verhandelde ter zitting is gebleken dat de vier bezwaarden, werkzaam op verschillende locaties van de werkgever, naast hun coördinerende taken omstreeks de peildatum belast waren met verschillende ontwikkelwerkzaamheden die effect hadden voor de verschillende bibliotheken op de onderwijslocaties van de werkgever, regelmatig ook in multidisciplinair verband. Dit geheel kan het niveau van de functie informatieprofessional C (schaal 9) ontstijgen, maar om dit te kunnen beoordelen zal bekend moeten zijn welke werkzaamheden aan elke individuele bezwaarde waren opgedragen en door betrokkene zijn uitgevoerd. Dit kan de Commissie niet vaststellen omdat in de aanloop naar de nieuwe functie-indeling per 1 augustus 2013 de werkzaamheden niet gebleken individueel, en in voldoende mate in beeld zijn gebracht. Dit is nadien, tijdens de feitelijk gevoegde behandeling van de bezwaarschriften bij de interne bezwaarcommissie niet anders geweest.



Vorenstaande is mede bezwaarlijk omdat, in afwijking op het standpunt van de werkgever, het met de FUWA-systematiek voldoende verenigbaar is indien binnen een schaal-10-functie de functiehouders (slechts) in teamverband tot beleidsontwikkeling komt.

Alles overziend is de beschrijving en waardering van de werkzaamheden die bezwaarden omstreeks de peildatum uitvoerden onvoldoende in beeld geweest bij de werkgever zodat hij niet in redelijkheid en billijkheid heeft besloten om bezwaarden in te delen in de functie informatieprofessional C (schaal 9). De Commissie zal daarom de bezwaren in zoverre gegrond verklaren. Voor de duidelijkheid merkt de Commissie op dat de vraag of de indeling van bezwaarden in de functie informatieprofessional B (schaal 10) redelijk en billijk is, door haar thans niet kan worden beoordeeld.

De Commissie geeft de werkgever het zwaarwegend advies om in overleg met bezwaarden en door middel van een onderzoek, uit te voeren door een gecertificeerd FUWA-deskundige, de werkzaamheden per bezwaarde op de peildatum in beeld te brengen en vervolgens te laten waarderen. Op grond daarvan behoort de werkgever een nieuw functiebesluit te nemen, waarvoor bezwaarden individueel de bezwaarprocedure openstaat.

5. OORDEEL

De Commissie is van oordeel dat de beschrijving en waardering van de werkzaamheden die bezwaarden omstreeks de peildatum uitvoerden onvoldoende in beeld is geweest bij de werkgever zodat hij niet in redelijkheid en billijkheid heeft besloten om bezwaarden in te delen in de functie informatieprofessional C (schaal 9) als gevolg waarvan de Commissie de bezwaren in zoverre gegrond verklaart.

Aldus gedaan te Utrecht op 9 december 2014 door dr. E. Berendsen MHR, voorzitter, M.R. Haasnoot en G. Stermerding, leden, in aanwezigheid van mr. S.J.F. Schellens, secretaris.

dr. E. Berendsen MHR
voorzitter

mr. S.J.F. Schellens
secretaris