
**Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Christelijk en Algemeen
bijzonder
primair en voortgezet onderwijs:**

De heer G
hierna te noemen: appelland,

tegen

de *** Groep, te ***,
vertegenwoordigd door de heer W., Voorzitter College van Bestuur, hierna te noemen:
verweerder.

1. Verloop van het geding

Bij brief van 24 januari 2008 heeft verweerder aan appelland een voorlopig vastgestelde functiebeschrijving doen toekomen. In die brief deelt verweerder mede dat voordat hij de functiebeschrijving definitief zal vaststellen, appelland eerst nog de gelegenheid heeft tegen de functiebeschrijving bedenkingen te uiten. Naar aanleiding daarvan stelt appelland een aantal wijzigingen in de functiebeschrijving voor. Die worden op 5 maart 2008 besproken, waarna de functiebeschrijving definitief wordt vastgesteld. Op dat moment wordt nog geen bezwaar geuit tegen de waardering van de functie, die pas later bekend wordt gemaakt.

De functiebeschrijving is opgesteld door een gecertificeerd adviseur. Later wordt ook de functiewaardering bekend gemaakt. Ook de functiewaardering is opgesteld door een gecertificeerd adviseur.

Uit de brief van verweerder van 7 maart 2008 komt naar voren dat verweerder en appelland het eens zijn geworden over door appelland voorgestelde wijzigingen in de oorspronkelijke functiebeschrijving, althans voor zover die zijn besproken. Ook uit de pleitnotitie die appelland heeft gemaakt voor de zitting van de Commissie blijkt dat er overeenstemming was, maar kennelijk is het voorgaande proces – in de bedenkingenfase - niet tot genoegen van appelland verlopen omdat hij op 14 mei 2008 bij de Interne Bezwarencommissie een bezwaarschrift indient tegen de "functiebeschrijving Hoofd Kwaliteit en Bedrijfsvoering d.d. 4 april 2008. Het bezwaar van appelland is ook gericht tegen de waardering van de functie

Op 2 juni 2008 wordt het bezwaar van appelland bij de interne bezwarencommissie tegen de beschrijving en de waardering van zijn functie ongegrond verklaard, waarop het bevoegde gezag de functiebeschrijving en –waardering definitief vaststelt op 19 juni 2008.

Appellant heeft tegen de waardering van de functie (schaal 11) op 17 juli 2008 bezwaar gemaakt bij de Externe Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Christelijk en Algemeen bijzonder onderwijs (hierna de Commissie).

Verweerder heeft op 24 september 2008 een verweerschrift ingediend.

Het bezwaar is behandeld ter zitting van 4 november 2008 te Utrecht. Daarbij waren de appellanten en de verweerder aanwezig.

2. Het standpunt van appellant

Appellant vindt dat zijn functie zich heeft ontwikkeld omdat begin 2003 een accountability matrix voor de CVO Groep is vastgesteld. Sindsdien vervult appellant zijn functie conform de accountabilitymatrix wat naar zijn mening veel meer omvat dan zijn toenmalige functie. Als gevolg van die ontwikkeling zijn de functiebeschrijving en –waardering van appellant herzien. De bezwaren van appellant komen op het volgende neer:

1. M.b.t. leiding geven en werkzaamheden op het gebied van personeelsbeheer is de functie Hoofd Kwaliteit en Bedrijfsvoering – afwijkend van andere functies bij de CVO Groep – te globaal beschreven. Waar andere – volgens appellantgelijksoortige functies – gedetailleerd zijn beschreven is zijn functie globaal beschreven.
2. De afspraken in de resultaatovereenkomst tussen appellant en het College van Bestuur over de aansturing van het stafbureau (met 7 medewerkers) waaraan appellant leiding geeft zijn onvoldoende tot uitdrukking gebracht in de functiebeschrijving van appellant;
3. Vaardigheid op het gebied van managementtechnieken en het ontwikkelen, uitdragen, implementeren en verdedigen van beleid zijn niet opgenomen in de functiebeschrijving van appellant;
4. Overall waar verweerder bij de waardering van de functie van appellant een score 3 heeft toegekend had volgens appellant een 4 moeten staan. Het betreft de kenmerken "Dynamiek van de werkzaamheden", "Effect van de beslissingen", "Kader", "Vaardigheid" en "Doel van de contacten".

Voorts merkt appellant op dat hij op 5 maart 2008 zou hebben ingestemd met de functiebeschrijving zonder te overzien welke consequenties dat zou hebben voor de functiewaardering.

M.b.t. de bezwaren betreffende de functiewaardering licht appellant verder toe dat zijn verantwoordelijkheden aanzienlijk zijn toegenomen ten opzichte van zijn oude functie als gevolg van de gemaakte afspraken in de resultaatovereenkomst. Zo moet hij anders dan voorheen inspelen op verschuivingen in beleidsdoelstellingen. Ook zijn de effecten van inhoudelijke keuzes (effect van de beslissingen) maar in beperkte mate voorspelbaar terwijl ze pas op middellange termijn kunnen worden ingeschat. Als

voorbeelden daarvan wijst appelland op het kwaliteitsplan, de meerjarige inkoopcontracten en de meerjaren leerling prognoses.

M.b.t. de score op het kenmerk "Kader" merkt appelland op dat hij in zijn werk alleen functioneert binnen in algemene termen geformuleerde beleidslijnen en modellen die als uitgangspunt voorhanden zijn.

Verder geeft appelland aan dat hij adviesvaardig moet zijn en beleid moet voorbereiden wat volgens hem een beroep doet op vaardigheden om nieuwe ideeën, concepten en beleid te ontwikkelen, te verdedigen en te implementeren.

Ook brengt appelland naar voren ter onderbouwing van een score 4 op het kenmerk "Doel van de contacten" dat hij organisatiebreed draagvlak moet verwerven voor zijn ideeën zodat een efficiënte besluitvorming in het CvB en het managementteam mogelijk is.

3. Standpunt van verweerder:

Verweerder stelt dat in het bezwaarschrift een aantal onjuistheden staat. Één daarvan betreft het aantal medewerkers waaraan appelland leiding geeft. Er wordt geen leiding gegeven aan 7 medewerkers, maar aan vijf en het betreft in totaal 3,1 fte. Verder zijn er nog 2 docenten die voor een specifiek onderwerp zijn vrijgesteld voor in totaal 0,15 fte. Hiërarchisch vallen deze docenten niet onder appelland, maar deze stuurt hen wel aan op het desbetreffende specifieke onderwerp.

Verder brengt verweerder naar voren dat het hem bevreemdt dat appelland in bezwaar is gekomen. Immers op 5 maart 2008 zou hij hebben ingestemd met de inhoud van de functiebeschrijving. Ook heeft appelland bij de Interne Bezwarencommissie alleen de waardering van de functie aangevochten. Naar het oordeel van verweerder zou dat moeten leiden tot een niet-ontvankelijk verklaring van het bezwaar tegen de functiebeschrijving.

4. Ontvankelijkheid van het bezwaar

Op grond van de CAO-VO kan de Commissie worden verzocht te beoordelen of (1) de waardering van de functie correct is en (2) of de functiebeschrijving van appelland overeenkomt met de aan hem opgedragen taken.

Het lijkt er sterk op dat appelland in stap 4 van het Stappenplan weliswaar ingestemd heeft met de inhoud van de functiebeschrijving, maar dat hij die instemming beargumenteerd weer heeft ingetrokken toen daar formeel ruimte voor werd geboden in stap 13 van het Stappenplan. Bovendien blijkt uit de rapportage van de Interne Bezwarencommissie dat het bezwaar zich richt tegen de inhoud van de functiebeschrijving en de functiewaardering. Verder geldt dat het bezwaarschrift tijdig is ingediend. Nu ook overigens niet is gebleken van redenen voor niet - ontvankelijkheid, is appelland ontvankelijk in zijn bezwaren tegen de functiebeschrijving en de -waardering.

5. Oordeel van de Commissie

De Commissie heeft ter zitting getracht duidelijk te krijgen of en in welke mate de door de appellant geuite kritiek op de functiebeschrijving en de – waardering terecht is.

Voor wat betreft de manier waarop de functie is beschreven overweegt de Commissie als volgt:

Verweerder heeft een grote mate van vrijheid in de keuze van de wijze van beschrijving van een functie. Veelal hangen de overwegingen die daarbij een rol spelen samen met de plaats van de functie in de organisatie, de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die van belang zijn. Daarbij kan ook nog gestreefd worden naar onderhoudsvrije globale of gedetailleerde functiebeschrijvingen. De vrijheid van het bevoegd gezag bij de keuze van de wijze van functiebeschrijven wordt slechts begrensd door het functiewaarderingssysteem Fuwasys. De wijze van functiebeschrijven mag daarmee niet in strijd zijn.

De Commissie is van mening dat de wijze waarop de functie van appellant is beschreven, waarbij o.a. gelet is op de beschrijving van de leidinggevende taken, niet in strijd is met het systeem Fuwasys. Voor het overige geldt dat de vereiste vaardigheden en werkzaamheden die voortvloeien uit de resultaatovereenkomst, geacht kunnen worden te vallen onder de gebezigde bewoordingen in de functiebeschrijving. Ook wat dat betreft is de Commissie van oordeel dat de functie goed is beschreven.

Voor wat betreft de waardering van de functie heeft de Commissie ter zitting nagegaan of en in welke mate de door de appellant bestreden scores op de Fuwasys - kenmerken bijgesteld zouden moeten worden. Het betreft de scores op de kenmerken 5, 8, 9, 12 en 14. Op die kenmerken zou in plaats van een 3 een 4 moeten worden gescoord volgens appellant. Op de overige kenmerken is door het bevoegde gezag al een score 4 toegekend.

De Commissie realiseert zich dat het toekennen van scores 4 op alle door appellant aangewezen kenmerken een reeks van 14 scores 4 zou opleveren, wat zou resulteren in 56 punten en een waardering die royaal zou uitkomen in schaal 13 (niveau Vd). Rekening houdend met omliggende functies heeft de Commissie echter ernstige twijfels of een herwaardering van schaal 11 (V b) naar schaal 13 (Vd) zou passen binnen de waarderings-verhoudingen c.q. het functiehuis van de CVO - groep. Niettemin heeft de Commissie zich beraden op de scores van de door appellant naar voren gebrachte kenmerken.

Daarbij overweegt de Commissie als volgt:

Dynamiek van de werkzaamheden:

Een 4 wordt op dit kenmerk gescoord als sprake is van het inspelen op verschuivingen in beleidsdoelstellingen zoals dat naar voren komt op een hoger echelon in de organisatie waarbij sprake is van advisering van het management / de directie over

consequenties voor de onderwijsinstelling van financieel-economische en macro-economische ontwikkelingen voor de lange termijn en van tussentijdse beleidswijzigingen en financiële taakstellingen. Bij de functie Hoofd Kwaliteit en Bedrijfsvoering is echter sprake van het inspelen op verschuivingen in het beleid waarbij sprake is van het opstellen van leerlingprognoses, voorstellen voor nieuwe systeemarchitectuur of rapportages m.b.t. de monitoring van de uitvoering van het onderwijskundig beleid. De Commissie is daarom van mening dat een score 3 terecht is.

Verder geldt voor het kenmerk "Dynamiek van de werkzaamheden" dat pas een score 4 kan worden toegekend bij functies hoger gewaardeerd dan schaal 12 (Vc), waarbij alle overige kenmerkscores zonder uitzondering op een 4 uitkomen. Ook de toekenning van de scores 4 bij de normfuncties van Fuwasys VO sluit daarbij volledig aan. Uit het hierna volgende in dit advies zal echter blijken dat niet op alle kenmerken een 4 zal worden gescoord.

Effect van de beslissingen:

Appellant merkt op dat de effecten van zijn inhoudelijke keuzes die hij als specialist maakt in beperkte mate voorspelbaar zijn en pas op middellange termijn kunnen worden ingeschat. Als voorbeelden noemt hij het kwaliteitsbeleidsplan, de meerjarige inkoopcontracten en de meerjaren leerlingprognoses.

De voorbeelden op zich zijn uitstekende argumenten om een score 4 te beargumenteren op kenmerk 3 "Effect van de werkzaamheden", maar niet op kenmerk 8 "Effect van de beslissingen". Daarvoor geldt dat voldaan moet worden elk van de volgende eisen:

1. Het effect van de werkzaamheden is in beperkte mate voorspelbaar;
2. Het effect van de werkzaamheden kan pas op een termijn van langer dan een jaar worden ingeschat.

Duidelijk is dat de beslissingen van appellant, te weten zijn beslissingen over de inrichting en uitvoering van de bedrijfsvoering, de uitvoering en advisering van de kwaliteitszorg, beslissingen zijn die worden voorgelegd aan een hoger echelon, te weten de voorzitter van het CvB. E.e.a. impliceert dat het effect van de beslissingen van appellant beslissingen zijn van de voorzitter van het CvB en dat zal in het algemeen zeker gebeuren binnen een jaar. Daarom wijst de Commissie een score 4 op kenmerk 8 "Effect van de beslissingen" af.

Kader:

Appellant merkt op dat als kader (kenmerk 9) in zijn werk alleen in algemene termen geformuleerde beleidslijnen of modellen als uitgangspunt aanwezig zijn.

De Commissie is echter van mening dat afdoende is gebleken – zie de functiebeschrijving – dat er sprake is van door het CvB vastgestelde beleidslijnen en kaders van wet- en regelgeving en zelfs van resultaatafspraken zoals vastgelegd in de resultaatovereenkomst die appellant zelf heeft genoemd. Daarom is de Commissie van mening dat een score 4 op kenmerk 9 (Kader) te hoog is en dat kan worden volstaan met een score 3.

Vaardigheid:

Een score 4 kan pas gegeven worden op het kenmerk 12 "Vaardigheid" als op alle overige kenmerken – m.u.v. kenmerk 5 – ook een 4 is gescoord, maar inmiddels is gebleken dat de Commissie een score 4 op de kenmerken 8 en 9 niet ondersteunt. Een score 4 kan op het kenmerk "Vaardigheid" pas worden gegeven als sprake is van "het ontwikkelen, uitdragen en verdedigen van beleid, onderwijsprogrammering en nieuwe ideeën", waarbij veelal een multidisciplinaire oriëntatie wordt vereist. De voorbeelden die appellant echter opvoert kunnen de Commissie niet overtuigen. In tegendeel zelfs. Uit het bezwaarschrift en de functiebeschrijving komt naar voren dat appellant niet werkzaam is op een echelon in de organisatie van de CVO - Groep waarop ruimte bestaat voor het ontwikkelen van nieuw beleid. Veeleer is sprake van het uitwerken van beleid. De Commissie is daarom van mening dat een score 4 op kenmerk 12 te hoog is.

Doel van de contacten:

Een score 4 kan bij kenmerk 14 "Doel van de Contacten" pas worden gegeven als sprake is van het verwerven van draagvlak voor de ontwikkeling en implementatie van nieuw beleid, onderwijsconcepten, onderwijsprogrammering, methoden en technieken of nieuwe ideeën. Uit de onderbouwing van appellant van zijn bezwaar zowel in zijn bezwaarschrift als ter zitting komt echter nergens naar voren dat sprake is van het verwerven van draagvlak (dat meestal samengaat met een score 4 op kenmerk 12). Wel is sprake van beleidsvoorbereiding en / of uitwerking van beleid, maar op dat moment is door het management al draagvlak verworven. Daarom is de Commissie ook op dit kenmerk niet overtuigd van het gelijk van appellant. De Commissie is dan ook van mening dat een score 4 op kenmerk 14 niet correct zou zijn. Een score 3 is meer op zijn plaats i.v.m. contacten t.b.v. de afstemming met het CvB.

6. De beslissing

De Commissie is van mening dat de bezwaren die door appellant zijn geuit op de functiebeschrijving en de functiewaardering ongegrond zijn en dat het door verweerder genomen besluit m.b.t. de functiebeschrijving en de -waardering van de functie in stand kan blijven.

Dit is op grond van de CAO VO artikel 5.3 lid 4 een bindende uitspraak voor werkgever en werknemer.

Aldus gedaan te Utrecht, op 4 november 2008 door de heer J.O. Kruidenier als voorzitter, de heer G.J.M. Voets en de heer mr. A. Heij, als leden in aanwezigheid mr. D. Cau, griffier.