



GESCHILLEN  
COMMISSIES  
BIJZONDER  
ONDERWIJS

**LANDELIJKE BEZWARENCOMMISSIE  
FUNCTIEWAARDERING VOOR HET BIJZONDER ONDERWIJS**

**Bezwaar tegen functiebeschrijving- en waardering in functie Medewerker Roosterplanning schaal 6 en de gevolgde procedure. De Commissie verklaart het bezwaar tegen de procedure niet ontvankelijk, tegen de functiebeschrijving ongegrond en tegen de functiewaardering gegrond.**

De Commissie overweegt dat zij niet bevoegd is te oordelen over de gevolgde procedure, zodat het bezwaar voor zover dit de gevolgde procedure betreft niet-ontvankelijk is. De Commissie neemt het bezwaar tegen de functiebeschrijving- en waardering wel in behandeling.

De Commissie overweegt dat nergens dwingend is voorgeschreven dat de voorbeeldfuncties als uitgangspunt moeten worden genomen bij het beschrijven van een functie, de Commissie kan appellante in dit standpunt dan ook niet volgen. De voorbeeldfuncties dienen slechts als leidraad voor de functiebeschrijver. Het is de Commissie opgevallen dat verweerder ter zitting een grotere betekenis toekent aan de aanwezigheid van roostercontactpersonen in de organisatie dan in de functiebeschrijving tot uiting gebracht. Appellante trekt de functiebeschrijving, behoudens tijdelijke werkzaamheden ter vervanging van een andere functionaris, niet in twijfel. De Commissie overweegt dat de functiebeschrijving terecht en op goede gronden als basis voor de waardering van de functie is genomen. De Commissie oordeelt dat indien de voorbeeldfunctie een schaal 7 waardering heeft en in andere arbeidsorganisaties dezelfde functie ook in schaal 7 wordt gewaardeerd dit aanwijzingen kan opleveren dat een waardering in schaal 7 de juiste is. Het leidt er, naar oordeel van de Commissie echter niet zonder meer toe dat de functie van appellante in schaal 7 gewaardeerd zou moeten worden. De Commissie heeft de aan appellante toegekende scores op de verschillende kenmerken bekeken en overweegt dat de functie van appellante nagenoeg gelijk is aan de voorbeeldfunctie, maar dat aan de functie van appellante merkwaardig genoeg 6 punten minder zijn toegekend dan in de voorbeeldfunctie zijn opgenomen. De Commissie komt tot een advies aan verweerder de weging van de voorbeeldfunctie te volgen en appellante een schaal 7 toe te kennen.

**Zaaknummer 2020/050**

**Advies van de Landelijke Bezwarencommissie Functiewaardering voor het Bijzonder Onderwijs (verder "Commissie" genoemd) met betrekking tot:**

het bezwaarschrift van 15 april 2020 van mevrouw \*, wonende te (plaatsnaam), hierna te noemen "appellante".

tegen

het besluit van 10 maart 2020 van de voorzitter a.i. van het College van Bestuur de heer \* van het ROC \*, hierna te noemen "verweerder".

## **1. Verloop van het geding:**

Op 24 oktober 2019 heeft verweerder, appellante in een voorgenomen besluit medegedeeld dat aan haar de nieuw beschreven functie Medewerker Roosterplanning, schaal 6, zou worden toegewezen. In de brief deelt verweerder tevens mede dat de bijbehorende functiebeschrijving gemaakt is op basis van de werkzaamheden die op 1 januari 2018 van haar werden verwacht.

Op 10 december 2019 deelt verweerder appellante mede dat er geen reden is de functiebeschrijving Medewerker Roosterplanning, noch de waardering te wijzigen. Vervolgens schrijft verweerder aan appellante dat het voorgenomen besluit ongewijzigd wordt omgezet in een definitief besluit.

Appellante dient een op 20 januari 2020 ondertekende zienswijze in bij de interne Commissie Arbeidsgeschillen.

Op 10 februari 2020 dient verweerder een verweerschrift in.

Op 3 maart 2020 verklaart de interne Commissie de bezwaren van appellante tegen de functiebeschrijving en de waardering ongegrond. Daarbij merkt de Commissie op dat de doorlooptijd tussen het beschrijven van de functie met peildatum 1 januari 2018 en het voorleggen daarvan aan appellante in september 2019 lang is geweest. Ook meldt de Commissie dat zowel appellante als verweerder erkennen dat de werkzaamheden significant afwijken van de situatie in september 2019.

Op 10 maart 2020 verklaart verweerder, gehoord hebbend de interne Commissie Arbeidsgeschillen, het bezwaar ongegrond.

Op 15 april 2020 dient appellante een bezwaarschrift in bij de Commissie tegen de wijze waarop de procedure is gevolgd, tegen de functiebeschrijving en de waardering in schaal 6.

Op 1 juli 2020 dient verweerder een verweerschrift in bij de Commissie.

Op 21 juli 2020 reageert appellante op het verweerschrift van 1 juli 2020 met een notitie van 15 juli 2020.

Op 8 september 2020 dient verweerder een aanvullend verweerschrift in.

Het bezwaar is digitaal behandeld op 4 november 2020. Ter zitting waren aanwezig appellante, bijgestaan door de heer E. van Roosmalen en verweerder, vertegenwoordigd door de heer

\* en bijgestaan door zijn raadsman de heer F. Janssen.

## **2. Het standpunt van appellante m.b.t:**

2.1 de functiebeschrijving;

2.2 de functiewaardering;

2.3 de gevolgde procedure.

### **2.1. de functiebeschrijving**

Appellante brengt naar voren dat de voorbeeldfunctie "medewerker roosterplanning", gewaardeerd op het niveau van schaal 7 als uitgangspunt moet worden genomen voor de beschrijving van de functie van appellante. Afwijkingen van de voorbeeldfunctie moeten bijzonder goed worden gemotiveerd.

Ook stelt appellante dat zij tijdelijke werkzaamheden heeft verricht die niet zijn opgenomen in de functiebeschrijving.

## 2.2. de functiewaardering

- Dat de voorbeeldfunctie "Medewerker Roosterplanning" en vergelijkbare functies elders worden gewaardeerd in schaal 7 bevestigt dat elke roostermaker werkzaam onder de cao mbo in beginsel moet worden ingedeeld in schaal 7, aldus appellante, die meent dat haar functie nog zwaarder is.
- De toegekende score 2 bij kenmerk 3 (**Effect van de werkzaamheden**) moet volgens appellante een 3 zijn omdat het effect van haar werkzaamheden zichtbaar is op een termijn van een jaar. In beginsel wordt viermaal per jaar een rooster gemaakt. Daarbij moeten ook beslissingen worden genomen voor een heel jaar en komt het geregeld voor dat de beslissingen voor meerdere jaren vooruit worden genomen.

- Volgens appellante moet de score 2 op kenmerk 4 (**Aanpak van de werkzaamheden**) vanwege de specifieke omstandigheden een 4 zijn omdat de aanpak van de werkzaamheden inspelen vereist op niet eerder voorgekomen situaties waarvoor zelfstandig oplossingen bedacht moeten worden. Appellante kan niet altijd teruggrijpen op eerder voorgekomen situaties en toen gebruikte oplossingen. Concreet voorbeeld daarvoor is dat elk college op zijn eigen moment lunchpauze heeft.

In beginsel wordt dan geen les gepland, maar het komt voor dat lessen zo lang duren dat ze de ingevoerde pauze overschrijden.

Hiervoor moet dan iets worden gevonden dat niet in kaders vastligt. Ook komt het voor dat teamleiders, afwijkend van het interne beleid, ook optreden als roostercontactpersoon en dan hun werkzaamheden als teamleider per direct beëindigen. Daarna komt alles op appellante neer.

- Appellante stelt dat op kenmerk nr. 5 (**"Dynamiek van de werkzaamheden"**) geen 2 maar een 3 moet worden gescoord. Appellante is die mening toegedaan omdat de werkzaamheden voortdurend variëren als gevolg van onverwachte omstandigheden, verschuivingen in beleid en technologische ontwikkelingen.

Daarbij verwijst appellante naar de score in de voorbeeldfunctie waar ook een 3 wordt gescoord.

Ook merkt appellante op dat een functie op dit punt een 3 dient te krijgen als sprake is van een afwisseling van situaties door onverwachte gebeurtenissen. Zo komt het bij appellante voor dat een vastgesteld rooster moet worden aangepast als gevolg van een niet aangekondigde verbouwing waarbij een hele vleugel onbegaanbaar wordt. Ook verandert de software geregeld waarmee moet worden gewerkt. Verder komt het voor dat collega's van het roosterbureau elkaar moeten vervangen bij onverwacht langdurige afwezigheid of dat ze het werk van een roostercontactpersoon erbij krijgen of dat midden in een lopend rooster drie groepen inburgeraars erbij komen waarvoor ruimte moet worden gemaakt. Ook zijn meerdere afdelingen niet in staat structureel op tijd gegevens in te voeren voor een lesperiode, wat het werk erg dynamisch maakt. Als de roostercontactpersonen de jaarplanning invullen krijgen de roosteraars continu signaleringen omdat iets wordt ingevoerd dat niet mogelijk is. Het is de taak van de roosteraars om een oplossing te bedenken.

- Volgens appellante dient op kenmerk 6 (**Keuzevrijheid**) geen 2 maar minimaal een 3 te worden gescoord omdat appellante bij het nemen van beslissingen de consequenties daarvan tegen elkaar moet afwegen en haar beslissingen daarop moet baseren.

Appellante stelt dat er geregeld conflicten ontstaan omdat verschillende roostercontactpersonen hetzelfde willen. Aan de roostermakers is dan de taak om de belangen tegen elkaar af te wegen en de consequentie van de keuze voor de een dan wel de ander tegen elkaar af te wegen.

Verder stelt appellante dat in de voorbeeldfunctie ook score 3 is toegekend en er geen reden is om daar van af te wijken.

- Appellante vindt dat op kenmerk 7 (**Complexiteit van de beslissingen**) in plaats van een 3 een 4

moet worden gescoord omdat de beslissingen een besluitvormingsproces vormen dat tot stand komt na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omlijnde keuzefactoren. Appellante merkt ter onderbouwing van haar standpunt op dat meerdere colleges de gegevens die nodig zijn voor het plannen van de roosters te laat of onvolledig inleveren zonder zich af te vragen of op de gewenste momenten er voldoende docenten en lokalen zijn om de lessen in te kunnen plannen. Daar ontstaan planningsproblemen door en het is, aldus appellante, aan haar om daarover complexe beslissingen te nemen.

- Appellante is van mening dat op kenmerk 8 (**Effect van de beslissingen**) geen 2 maar een 3 moet worden gescoord omdat het effect van de beslissingen zichtbaar is op een termijn van meer dan een paar maanden, namelijk een jaar. Ook in de voorbeeldfunctie wordt op dit kenmerk een 3 gescoord.
- Appellante brengt voor de waardering van de functie tenslotte naar voren dat de score op kenmerk 13 (**Aard van de contacten**) geen 2 maar minimaal een 4 moet zijn. Ter onderbouwing van haar standpunt voert zij aan dat in de contacten met cliënten niet alleen sprake is van informatie uitwisseling, maar ook van verschillende belangen. Daarbij dient zij om te gaan met emoties en moet zij personen overtuigen van de redelijkheid van een bepaalde beslissing, waarbij de belangen van meerdere partijen tegen elkaar moeten worden afgewogen.

Samenvattend zegt appellante dat de somscore voor de waardering van haar functie geen 31 moet zijn maar 39, waardoor haar functie niet moet worden ingedeeld in carrièrepatroon 6, maar in carrièrepatroon 8.

### 2.3. De gevolgde procedure:

- Appellante is het er niet mee eens dat zij niet is ondervraagd door de deskundige die de functiebeschrijving en de – waardering heeft uitgevoerd. De deskundige heeft enkel gesproken met haar leidinggevende. Daarom weet zij niet wat er is gezegd en had zij geen kans om de gegeven informatie te betwisten. Zij vindt ook dat zij veel te laat bij het proces is betrokken. Dat gebeurde pas toen de concept - functiebeschrijving gereed was. Verder ontbrak het appellante ook aan informatie. Appellante is het er daarom niet mee eens dat haar pas in een zeer laat stadium is toegelicht hoe de waardering van een functie tot stand komt. Daarmee is haar de kans ontnomen een onderbouwde zienswijze in te dienen.

## 3. Het standpunt van verweerder:

### 3.1. De procedure:

Verweerder stelt dat de functiebeschrijving en –waardering zijn gemaakt conform de “Regeling functies beschrijven en waarderen” van 10 mei 2019. Ook merkt verweerder op dat appellante en haar collega’s conform de regeling in de gelegenheid zijn gesteld te reageren op de concept-functiebeschrijving. Op 1 april 2020 is daarvan per email gebruik van gemaakt. De reacties hebben ook geleid tot diverse aanpassingen van de concept - functiebeschrijving. Verder stelt verweerder dat appellante noch haar leidinggevende betrokken zijn geweest bij de waardering van de functie, maar daar wordt ook niet in voorzien door de regeling. Verweerder wijst er op dat de functiewaardering niet tot stand is gekomen op basis van gesprekken met de leidinggevende. De waardering is conform de Fuwasys systematiek separaat uitgevoerd, eerst door een interne en daarna door een externe deskundige. Nadat de functiewaardering tot stand is gekomen is er op 11 november 2019 nog een gesprek geweest tussen appellante en haar collega’s met de interne deskundige om te reageren op het voorgenomen vaststellingsbesluit van de functiebeschrijving en –waardering.

Na indiening van een bezwaarschrift door appellante bij de interne bezwarencommissie heeft verweerder een inhoudelijke reactie gegeven die ook tot onderdeel is gemaakt van het bestreden besluit op het bezwaar. Voor zover appellante al vindt dat onvoldoende rekening is gehouden met haar zienswijze m.b.t. de waardering, is dat daarom hersteld in de bezwaarfase.

Verweerder brengt ook naar voren het oneens te zijn met appellante dat de voorbeeldfunctie “roosterplanner” het uitgangspunt moet zijn voor de functiebeschrijving. In plaats daarvan heeft verweerder gekozen voor een beschrijving van de opgedragen werkzaamheden. Daarbij is de gehele procedure verlopen volgens de eerder genoemde regeling.

### 3.2. De functiebeschrijving:

Het bezwaar van appellante tegen de functiebeschrijving strookt niet met wat appellante op 11-11-2019 zelf heeft aangegeven dat ze het in principe eens is met de functiebeschrijving. Bovendien heeft ze dat ook nog eens herhaald in het bezwaarschrift gericht aan de interne bezwarencommissie, waarin appellante expliciet stelt zich te kunnen vinden in de functiebeschrijving.

N.a.v. de bewering van appellante dat in de functiebeschrijving geen rekening is gehouden met langdurige vervanging van roostercontactpersoon stelt verweerder vervanging van de roostercontactpersoon niet tot het takenpakket behoort van de roosterplanning medewerker. Het wordt medewerkers roosterplanning ook niet opgedragen en daarom behoort het niet thuis in de functiebeschrijving. Dat iemand voor een korte periode een aantal taken heeft overgenomen van een roostercontactpersoon, maakt nog niet dat die werkzaamheden regulier in de functiebeschrijving medewerker roosterplanning moeten worden opgenomen.

### 3.3. De functiewaardering:

- Verweerder vindt dat een score 2 voor **kenmerk 3 (Effect van de werkzaamheden)** voldoende is omdat geen sprake is van effecten op lange termijn en de gevolgen van de inroostering direct zijn vast te stellen.
- Op kenmerk 4 **Aanpak van de werkzaamheden** vindt verweerder dat een score 4 onjuist zou zijn en een score 2 juist is. Verweerder stelt dat afwezigheid van een teamleider en een rooster contactpersoon zelden voorkomt en als het voorkomt is het maar voor korte duur en zeker geen zes maanden. Bij uitzondering kan een medewerker roosterplanning worden verzocht enkele werkzaamheden van een roostercontactpersoon over te nemen. Het gaat dan om een beperkt deel van de taken voor een beperkte tijd. Daarbij is er een jaarplanning waaruit de roosterplanning volgt. Daarmee zijn de kaders voor de medewerker roosterplanning dan ook duidelijk. Het zijn geen structurele taken en daarom staat het ook niet in de functiebeschrijving. Een waardering op dit kenmerk met een 2 zou juist zijn omdat wordt ingespeeld op bekende situaties, waarbij binnen bestaande kaders niet al te ingewikkelde keuzes moeten worden gemaakt. Zelfstandig inspelen op nog niet eerder voorgekomen situaties is niet aan de orde. Bijgevolg is een score 3 of 4 niet aan de orde.
- Verweerder vindt dat een score 2 op kenmerk 5 **Dynamiëk van de werkzaamheden**, terecht is omdat een medewerker roosterplanning dient in te spelen op wisselende omstandigheden. Dat appellante begin 2017 met een nieuw roosterprogramma is gaan werken vindt verweerder niet relevant voor de functiebeschrijving en –waardering omdat zich dat heeft voorgedaan vóór 1 januari 2018.
- Kenmerk 6 **Keuzevrijheid**. Met betrekking tot het kenmerk merkt verweerder op dat appellante niet beslist of docenten op andere dagen zouden moeten gaan werken omdat anders de lessen niet kunnen worden geplaatst. Dat zijn zaken die de roostercontactpersoon of de teamleider oplost en niet de medewerker roosterplanning. Ook bepaalt de medewerker roosterplanning niet op welke

dagen een nieuwe medewerker werkzaam zal zijn. Binnen de functie bestaat de vrijheid om, op basis van eigen beoordeling, een keuze te maken uit meerdere bekende mogelijkheden, wat kan worden gewaardeerd met score 2.

- Met betrekking tot het kenmerk 7 **Complexiteit van de beslissingen** bestrijdt verweerder de door appellante geclaimde score 4. Volgens verweerder vormen de beslissingen die door haar worden genomen geen besluitvormingsproces dat tot stand komt na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren.
- Kenmerk 8 **Effect van de beslissingen**. Volgens verweerder is een score 2 voldoende omdat het gaat om het effect van de beslissingen over de inroostering. Dat effect is direct duidelijk na de beslissingen.
- Kenmerk 13 **Aard van de contacten**. Volgens verweerder is een score 2 voldoende omdat het in de contacten gaat om informatie uitwisseling, informatie overdracht en/of dienstverlening. Er is geen sprake van verschillende belangen, emotionele weerstand of moeilijk te hanteren groepen. Voor zover al sprake is van verschillende belangen wordt dit ondervangen door de roostercontactpersonen en de coördinator van het roosterbureau.

#### **4. Ontvankelijkheid van het bezwaar:**

Op grond van de cao mbo 2018 – 2020 kan de Commissie binnen een bezwarentermijn van 6 weken worden verzocht te beoordelen of (1) de waardering van de functie correct is en (2) of de functiebeschrijving van appellante overeenkomt met de opgedragen taken.

De Commissie stelt zich op het standpunt dat appellante meer of eerder had kunnen worden betrokken bij het tot stand komen van de (concept) functiebeschrijving en meer voorlichting had kunnen krijgen over de procesgang om tot een functiewaardering te komen.

Omdat de Commissie echter niet bevoegd is te oordelen over de gevolgde procedure, verklaart de Commissie het bezwaar voor zover het de gevolgde procedure betreft niet ontvankelijk.

Het bezwaarschrift is tijdig ingediend en appellante heeft m.b.t. de functiebeschrijving en de functiewaardering een rechtstreeks belang bij het bestreden besluit van verweerder. Nu verder niet is gebleken van redenen voor niet - ontvankelijkheid, is appellante ontvankelijk in haar bezwaar tegen de functiebeschrijving en de -waardering.

#### **5. Oordeel van de Commissie:**

Voor wat betreft de functiebeschrijving:

De Commissie overweegt dat nergens dwingend is voorgeschreven dat bij het concipiëren van een functiebeschrijving voorbeeldfuncties als uitgangspunt moeten worden genomen. Daarom kan de Commissie de mening van appellante niet delen dat gebruik had moeten worden gemaakt van de voorbeeldfunctie “Medewerker Roosterplanning”. Dat bij de beschrijving van de functie van appellante afwijkingen van de voorbeeldfunctie bijzonder goed moeten worden beargumenteerd kan de Commissie evenmin onderschrijven. Een voorbeeldfunctie dient slechts als een leidraad voor de gecertificeerde functiebeschrijver waar vrijelijk wel of niet gebruik van kan worden gemaakt.

Verder valt het de Commissie op dat verweerder ter zitting een grotere betekenis toekent aan de aanwezigheid van roostercontactpersonen in de organisatie dan hij in de functiebeschrijving tot uiting heeft gebracht door nagenoeg de volledige de voorbeeldfunctie over te nemen, in plaats van dat – zoals gesteld in 3.1 – gekozen zou zijn voor een beschrijving van de opgedragen werkzaamheden.

Voor wat betreft tijdelijke werkzaamheden ter vervanging van een andere functionaris overweegt de Commissie dat die niet in de functiebeschrijving behoeven te worden opgenomen en derhalve geen

rol spelen in de waardering van de functie. Omdat verder door appellante de functiebeschrijving niet in twijfel wordt getrokken, concludeert de Commissie dat de verweerder terecht en op goede gronden de functiebeschrijving als basis voor de waardering van de functie heeft kunnen nemen.

Voor wat betreft de functiewaardering:

De stelling van appellante dat de voorbeeldfunctie “Medewerker Roosterplanning” en vergelijkbare functies elders worden gewaardeerd in schaal 7 bevestigt dat elke roostermaker werkzaam onder de cao mbo in beginsel moet worden ingedeeld in schaal 7, is iets waar de Commissie het niet mee eens is. Wel vindt de Commissie dat als de voorbeeldfunctie “Medewerker Roosterplanning” schaal 7 is en elders, in andere arbeidsorganisaties, dezelfde functie ook schaal 7 is, dat wel aanwijzingen kan opleveren. Doch dat leidt niet zonder meer tot de conclusie dat de functie van appellante gewaardeerd zou dienen te worden op het niveau van schaal 7.

Voor de waardering van de functie met gebruikmaking van het (hier voorgeschreven) systeem Fuwasys op de specifieke kenmerken geldt het volgende:

Fuwasys is zo geconstrueerd dat het systeemtechnisch onmogelijk is dat een verschil kan bestaan van meer dan één punt tussen de hoogste en de laagste score op de 14 kenmerken. Dit is terug te zien in de scoreprofielen van de op internet gepubliceerde “voorbeeldfuncties” voor het MBO. De door appellante voorgestane scores vermelden echter 3 maal een score 4 op de kenmerken 4, 7 en 13, terwijl 3 van de door verweerder toegekende scores 2 door appellante niet worden aangevochten. Dat gaat tegen de systematiek van Fuwasys in.

Over de laatstgenoemde 3 door verweerder toegekende scores 2 bestaat tussen beide partijen blijkbaar geen verschil van mening. De Commissie zal daar dan ook niet op ingaan.

Ondertussen wordt nog voordat op de scores van de kenmerken wordt ingegaan duidelijk dat het scorepatroon dat appellante voorstaat niet helemaal kan kloppen.

Verder schrijft het systeem Fuwasys voor dat bij de kanteling van de scores van 2 naar 3 er altijd, zonder uitzondering, een vaste relatie is tussen de score 3 op kenmerk 1 en die op kenmerk 7.

Die relatie komt er op neer dat als op kenmerk 1 een 3 wordt gescoord, dan wordt in 100% van de gevallen ook een 3 gescoord op kenmerk 7, maar in het pleidooi van appellante staat een 4. De correlatie van 100% vloeit voort uit de overlapping van de scoredefinities bij de scores 3 van de kenmerken 1 en 7.

Verder geldt dat Fuwasys zo is geconstrueerd dat als op kenmerk 1 een 3 wordt gescoord nergens meer een 4 kan worden gescoord. Echter de door verweerder toegekende score 3 op kenmerk 1 wordt door appellante niet bestreden, maar vervolgens geeft zij op de kenmerken 4, 7 en 13 toch 3 maal een score 4. Ook hier wordt tegen de systematiek van Fuwasys ingegaan.

De Commissie heeft vervolgens de functiebeschrijving van appellante (productie 3 van het bezwaarschrift) vergeleken met de voorbeeldfunctie Medewerker Roosterplanning (productie 9 van het bezwaarschrift). Gebleken is dat beide functies nagenoeg gelijk zijn, maar merkwaardig genoeg worden aan de functie van appellante 6 punten minder toegekend dan in de voorbeeldfunctie zijn opgenomen. De Commissie gaat hieronder expliciet in op de aangevochten scores.

**Kenmerk 3 Effect van de werkzaamheden** waar verweerder, afwijkend van de voorbeeldfunctie, een 2 scoort i.p.v. een 3 o.a. omdat geen sprake is van lange termijn effecten.

Lange termijn effecten zijn echter niet nodig voor een score 2. Ook niet voor een score 3 of 4. Dat gaat pas spelen bij score 5. In de Fuwasys toelichting op score 3 kan worden gevonden: “Ook die werkzaamheden vallen hieronder die een breder bereik hebben, maar waarvan het effect toch binnen korte termijn waarneembaar is. Het gaat hier veelal om algemeen ondersteunende

werkzaamheden met een bereik buiten de werkeenheden”, etc. De Commissie is van oordeel dat een 3 kan worden gescoord alleen al voor het opstellen van roosters en jaarplanningen.

**Kenmerk 4 Aanpak van de werkzaamheden.** Als op kenmerk 1 een 3 is gescoord zoals bij deze functie wordt niet altijd, maar wel bijna altijd ook een 3 gescoord op kenmerk 4. Als er dan geen 3 wordt gescoord maar een 2, moet er wel een heel sterk verhaal zijn.

De Commissie is van oordeel dat moet worden ingespeeld op nog niet eerder voorgekomen situaties, waarbij uit bekende oplossingen moet worden gekozen.

Zo is sprake van het aanbrengen van wijzigingen in lopende roosters/planningen als gevolg van onverwachte wijzigingen in de beschikbaarheid van docenten/activiteiten/locaties door het wegvallen van lessen/afspraken. Daar waar nodig worden door de medewerker roosterplanning oplossingen aangedragen.

Voor de oplossing van de problemen, die kunnen bestaan uit een nogal groot aantal verschillende en onverwachte combinaties van een aantal verschillende problemen, kan weliswaar worden teruggevallen op kennis, maar is inventiviteit nodig om die kennis te gebruiken. Met die inventiviteit wordt ingespeeld op niet eerder voorgekomen combinaties van onverwachte wijzigingen en daarom volgt de Commissie de voorbeeldfunctie en komt ook uit op een score 3.

**Kenmerk 5 Dynamiek van de werkzaamheden.** De Commissie volgt ook hier de voorbeeldfunctie en komt uit op een score 3. Verweerder stelt dat een 2 moet worden gescoord. “Daarin past namelijk dat een medewerker roosterplanning dient in te spelen op wisselende omstandigheden”.

De Commissie scoort echter een 3 omdat dikwijls moet worden ingespeeld op onverwachte gebeurtenissen, bijvoorbeeld in geval van door te voeren roosterwijzigingen als gevolg van onvoorziene lesuitval, ziekte, instroom van groepen inburgeraars, etc.

**Kenmerk 6 Keuzevrijheid.** De Commissie scoort een 3 o.a. vanwege het vertalen van de wensen van de diverse partijen, zoals vermeld in de functiebeschrijving in de rubriek “Resultaatgebieden”.

**Kenmerk 7 Complexiteit van de beslissingen** waar verweerder, afwijkend van de voorbeeldfunctie, een 2 scoort, komt de Commissie uit op score 3. De reden daarvan is dat bij de werkzaamheden sprake is van interpretatie van regels, situaties, etc. waarna beslissingen worden genomen over de inhoud, vorm en werkwijze bij het wijzigen van bijvoorbeeld lopende roosters/planningen als gevolg van onverwachte wijzigingen in de beschikbaarheid van docenten/activiteiten/locaties door het wegvallen van lessen/afspraken. Daarbij beslist de medewerker waar nodig na interpretatie van situaties om oplossingen aan te dragen.

Bovendien geldt bij Fuwasys dat er 100% correlatie bestaat tussen de score 3 op kenmerk 1 en de score op kenmerk 7 waar dan ook een score 3 komt te staan. E.e.a. als gevolg van overlapping van de scoredefinities bij score 3 en de toelichtingen daarop bij de kenmerken 1 en 7.

**Kenmerk 8 Effect van de beslissingen.** Overeenkomstig de voorbeeldfunctie wordt op dit kenmerk een 3 gescoord o.a. voor beslissingen bij het opstellen van jaarplanningen. Daarbij is sprake van een onzekerheidsmarge terwijl het effect van de beslissingen nog voorspelbaar is en binnen korte termijn kan worden vastgesteld.

**Kenmerk 13 Aard van de contacten.** De Commissie scoort een 3 omdat in de contacten rekening moet worden gehouden met verschillende belangen om tot

afstemming te komen met verschillende roostercontactpersonen die tegengestelde belangen kunnen hebben over (concept) roosterindelingen.

Dit komt onder andere tot uitdrukking in de dagelijkse praktijk op de werkvloer waarbij door de coördinator niet altijd die tegengestelde belangen tijdig worden geneutraliseerd.

## 6. De beslissing:



De Commissie acht het bezwaar tegen de procedure niet ontvankelijk, tegen de functiebeschrijving ongegrond en tegen de functiewaardering gegrond met een toegekend aantal punten van 37 in schaal 7 en adviseert verweerder:

- het genomen besluit over de functiebeschrijving in stand te laten;
- het genomen besluit over de functiewaardering aan te passen in overeenstemming met dit advies.

Dit is op grond van de cao mbo een bindende uitspraak voor werkgever en werknemer.

Aldus gedaan op 4 november 2020 door de heer mr. M.G.W. Thorborg (voorzitter), de heer drs. P.H. Mees (lid), de heer G.J.M. Voets (lid) en de heer J. O. Kruidenier (griffier).