

## LANDELIJKE BEZWARENCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING VOOR HET BIJZONDER ONDERWIJS

Bezwaar tegen de procedure van functiewaardering en tegen de nieuwe functiebeschrijving en waardering in functie Roostermaker schaal 7. De Commissie verklaart het bezwaar tegen de procedure niet ontvankelijk en de bezwaren tegen de functiebeschrijving- en waardering 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 is van mening dat er verwarring is ontstaan tussen de begrippen “hiërarchische leiding en “functionele leiding”, waardoor tussen partijen een meningsverschil is ontstaan over aan wie appellante verantwoording aflegt. In de rubriek “contacten” van de functiebeschrijving is een vaktechnische onjuiste tekst opgeleverd, waardoor de verwarring tussen partijen is blijven bestaan. Tussen partijen bestaat ook discussie op kenmerk 5, dynamiek en de zelfstandigheid van de functie van appellante. De Commissie is van oordeel dat aan kenmerk 5 een hogere score toegekend dient te worden vanwege de bijna onberekenbare voorzienbaarheid door samenloop van verschillende onverwachte gebeurtenissen. De Commissie merkt op dat het begrip “zelfstandigheid” geen waarderingskenmerk is, wel weegt zelfstandigheid mee in de waardering van de functie op meerdere kenmerken. De Commissie komt tot het oordeel dat “zelfstandigheid” in de functie van appellante voldoende beschreven is.

De Commissie gaat niet in op de stelling van appellante dat haar functie laag is gewaardeerd in vergelijking met roostermakers bij andere scholen. De Commissie gebruikt het officiële normmateriaal van Fuwasys en oordeelt per geval.

De Commissie acht de bezwaren van appellante tegen de functiebeschrijving gegrond en adviseert verweerder een nieuw besluit te nemen. De Commissie acht ook de bezwaren tegen de waardering gegrond en komt tot een waardering op het niveau van schaal 8.

Zaaknummer 2020-166

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

het bezwaarschrift van 29 september 2020 van mevrouw \*, wonende te \*, hierna te noemen “appellante”,

tegen

het besluit van 31 augustus 2020 van de voorzitter college van bestuur de heer \* van de scholengemeenschap \*, hierna te noemen “verweerder”, bijgestaan door de P&O adviseur mevrouw \* en de gemachtigde heer mr. K. Jansen van Verus.

**1. Verloop van het geding:**

Op 25 februari 2020 heeft verweerder - na een functieonderzoek - aan appellante bericht dat hij heeft besloten het voorgenomen plaatsingsbesluit met betrekking tot appellante per 1 augustus 2020 in de gewijzigde functie roostermaker, schaal 7, te handhaven.

Op 31 augustus 2020 heeft verweerder appellante bericht dat zij per 1 augustus 2020 is geplaatst in de functie roostermaker schaal 7.

Op 29 september 2020 heeft appellante via "Onderwijsgeschillen" te Utrecht een bezwaar ingediend bij de Commissie tegen de procedure van functiewaardering en tegen de beschrijving van haar functie roostermaker, schaal 7.

Op 17-12-2020 heeft verweerder een verweerschrift gestuurd aan de Commissie.

Het bezwaar is ter zitting digitaal en gevoegd behandeld op 19 februari 2021. Ter zitting waren ook aanwezig (appellant 2)\* en (appellant 3)\* die dezelfde functie bekleden, nagenoeg dezelfde bezwaren hebben en in hun bezwaren samen optrekken.

## **2. Het samengevatte standpunt van appellante:**

2.1 De procedure van functiewaardering

2.2 De nieuwe functiebeschrijving en -waardering

Ad 2.1 De procedure van functiewaardering

- Appellante stelt dat het hele proces van functiebeschrijving en –waardering niet transparant is geweest, waarbij informatie in plaats van vooraf, achteraf werd gegeven, zodat zij niet optimaal vragen kon stellen bij de voorlichting over het proces. Vragen waarom die informatie niet tijdig kon worden gegeven werden niet door P&O beantwoord.

- Appellante had tijdens het proces al bezwaren ingebracht tegen de functie- inhoud en de waardering. Daarover is een gesprek geweest met een externe adviseur. Dat was zo georganiseerd dat appellante zich niet goed kon voorbereiden op het gesprek over haar bezwaren.

In dat gesprek heeft die externe adviseur gezegd: "Bij een andere school in (plaatsnaam) kwam er na dit gesprek ook schaal 7 uit".

Op basis van het gesprek met de externe adviseur is verslag gedaan in een Memo – Concept – Advies waarop appellante kon reageren. Appellante heeft het verslag in overleg met haar manager van opmerkingen voorzien. Daarna heeft ze er nooit meer iets van vernomen, anders dan dat de functiebeschrijving ongewijzigd opnieuw werd aangeboden. Het definitieve gespreksverslag is haar noch haar direct leidinggevende overhandigd. Hierdoor heeft zij geen definitieve goedkeuring aan het definitieve verslag kunnen geven. Dit maakt dat de aangeboden functiebeschrijving nog steeds een onjuiste weergave van de werkelijkheid is, waardoor appellante zich er niet in kan vinden.

Op zeker moment heeft appellante de nieuwe (nog niet door de MR goedgekeurde) functiebeschrijving ontvangen. Omdat belangrijke punten uit het Memo – Concept – Advies niet waren overgenomen in de functiebeschrijving, heeft appellante aan de MR kenbaar gemaakt dat zij zich niet kon vinden in de functiebeschrijving. De voorzitter van de MR heeft appellante medegedeeld dat haar bezwaar was neergelegd bij de voorzitter van het College van Bestuur die erop zou terugkomen. Daarna heeft appellante er niets meer van gehoord tot dat ze op 31 augustus werd benoemd in de nieuwe functie.

- In alle gesprekken die appellante heeft gevoerd heeft zij aangegeven dat zij zich niet kan vinden in de formulering van de werkzaamheden zoals door \* worden opgedragen. In de functiebeschrijving wordt steeds gesproken over verantwoording afleggen aan de manager bedrijfsvoering A. In de praktijk is dat niet het geval. Dit heeft de manager bedrijfsvoering A ook als zodanig bij de vestigingsdirecteur aangegeven. De contacten over het rooster verlopen uitsluitend via de unitleiders (schoolleiding). Dit is ook terug te vinden in het verslag van het gesprek met de heer Gaastra zoals dat is vastgelegd in het Memo – Concept - Advies. Jaarlijks legt appellante samen

met haar collega verantwoording af in het overleg van het vestigingsmanagement (VTR). Daarbij is de voltallige schoolleiding van de vestiging aanwezig. Tevens vindt daar ook de evaluatie van het rooster plaats.

#### Ad.2.2 De nieuwe functiebeschrijving en –waardering

- Appellante stelt dat zij werkt met het roosterprogramma Zermelo dat uitgaat van werken op hbo-niveau. Verweerder geeft echter in de laatste vacaturemelding voor “Roostermaker” aan, dat het op zoek is naar een medewerker op mbo-niveau. Dit correspondeert niet met het door Zermelo veronderstelde ten aanzien van het werken met hun roosterprogramma. Hierdoor is er een verschil ontstaan in zowel de functiebeschrijving als ook de functiewaardering. Dit toont aan dat de functiebeschrijving in feite niet bij de werkzaamheden past.

- Voor roostermakers zijn goede communicatieve vaardigheden vereist voor veelvuldig communiceren met leerlingen, ondersteunend personeel, docenten en management. Deze vaardigheden zijn niet terug te vinden in de functiebeschrijving, terwijl in een recente vacaturemelding voor roostermaker om uitstekende analytische, organisatie sensitieve en communicatieve vaardigheden (richting hbo-niveau) werd gevraagd. Deze zouden dan wellicht door \* ook opgenomen moeten worden in de functiebeschrijving.

- In vergelijking met andere scholen is de roostermaker op \* laag gewaardeerd, terwijl er volgens appellante geen verschillen zijn in het werk dat zij doet. FUWA-VO heeft als voorbeeldfunctie Roostermaker. Die functie heeft een hogere schaal dan onze functie op \*, hetgeen haar zeer bevreemd. Graag zou appellante zien dat \* de functiewaardering van Roostermaker gelijktrekt met FUWA-VO, zoals dat ook het geval is op andere omringende scholen.

Ter zitting zegt appellante aanvankelijk dat ze niets heeft toe te voegen aan wat in haar bezwaarschrift staat. Daarna zegt ze dat de functiebeschrijving opnieuw moet worden bekeken en dat er een hogere waardering nodig is. Kijkend naar andere scholen moet de waardering worden rechtgetrokken. Appellante legt daarbij ook een verband de benodigde opleiding voor de functie. Zij geeft aan dat een hbo-opleiding nodig is in verband met de eisen die gesteld worden voor deelname aan de cursus Zermelo.

Appellante merkt ook op het niet alleen oneens te zijn met de gevolgde procedure bij het tot stand komen van haar functiebeschrijving en -waardering, maar ook met de inhoud van haar functie. Zij stelt dat niet het Hoofd Bedrijfsvoering haar leidinggevende is maar de Unitleider. Op vragen vanuit de commissie hoe dan het leidinggeven in de praktijk wordt ingevuld zegt appellante dat er geen werkoverleggen zijn. Als er problemen zijn met het werk worden die besproken met de Unitleider en niet met het Hoofd Bedrijfsvoering.

Op vragen vanuit de Commissie met wie dan de functioneringsgesprekken worden gevoerd zegt appellante dat er al jaren geen functioneringsgesprekken worden gehouden.

Op vragen vanuit de Commissie wie zich verantwoordelijk voelt als er iets misgaat, bijvoorbeeld de jaarrapportage wordt geantwoord: “de Unitmanager”.

Eveneens op vragen vanuit de Commissie brengt appellante naar voren dat het werk zeer hectisch is door ziek- en betermeldingen of door collega’s die weg gaan en vervangen moet worden door één of meer andere docenten. Dan zijn er ook nog docenten die plotseling meer of minder uren gaan werken of een verzoek doen om een andere roosterindeling of er is sprake van verschuiving van lokalen. Ook kan het zijn dat het rooster om heel andere redenen moet worden omgegooid bijvoorbeeld omdat de lessen ineens in drie blokken moeten worden verdeeld (op school, thuis en crea) of om jongens en meisjes door elkaar in te roosteren.

### **3. Het samengevatte standpunt van verweerder:**

- Gezien de in de CAO VO 2020 verwoorde taakstelling van de Commissie is zij alleen bevoegd uitspraken te doen over de functiebeschrijving en de daaraan gekoppelde waardering tegen de achtergrond van de feitelijk opgedragen werkzaamheden. Derhalve zijn de bezwaren van appellante tegen de door verweerder gevolgde procedure niet ontvankelijk;

- Als gevolg van het doorlopen van de procedure zou appellante geschaad kunnen zijn in haar belangen. Dat zou dan tot uitdrukking moeten komen in de functiebeschrijving en –waardering. De daarin genoemde werkzaamheden zouden dermate moeten afwijken van de aan appellante opgedragen werkzaamheden, dat een correctie in de beschrijving van de functie gerechtvaardigd is;
- Het bezwaarschrift bevat nauwelijks aanwijzingen in die richting. In drie van de 9 inhoudelijke alinea's gaat appellante in op de functiebeschrijving zonder te ontkennen dat de werkzaamheden juist zijn beschreven. De grieven van appellante betreffen het niveau waarop de roostermaker geacht wordt te acteren, de beschrijving van de benodigde vaardigheden en de functionaris aan wie verantwoording moet worden afgelegd.
- Verweerder is het oneens met appellante dat zij verantwoording zou afleggen in het overleg van het vestigingsmanagement, een overleg van de directeur, de unitleiders en de manager bedrijfsvoering A van de vestiging \*. In dat overleg verklaart zij waarom zij bepaalde oplossingen heeft gekozen bij het opstellen van het rooster, maar dat is nog iets anders dan het afleggen van verantwoording zoals dat in de functiebeschrijving is opgetekend. Dan gaat het om de hiërarchisch leidinggevende en dat is de Manager Bedrijfsvoering A.
- Verweerder komt na een nogal technische boekbespreking tot de uitspraak dat geen hbo-kennisniveau is vereist.
- Voor wat betreft de vaardigheden merkt verweerder op dat de score 2 die hij heeft toegekend wat aan de lage kant is. Een score 3 zou beter zijn vanwege de door de verweerder gevraagde improviserende, communicatieve en organisatorische vaardigheden die worden vereist.

Samenvattend verzoekt verweerder de Commissie het bezwaar van appellante

- voor zo ver het de procedure betreft niet ontvankelijk te verklaren;
- het bezwaar ongegrond te verklaren voor zover het betrekking heeft op de beschrijving en waardering van de functie, behoudens het hieronder gestelde;
- de werkgever te adviseren de beschrijving van de benodigde vaardigheden aan te passen en de score op kenmerk 12 daarmee in overeenstemming te brengen.

Ter zitting geeft verweerder eerst een toelichting over de gevolgde procedure en stelt dat hij heeft getracht die zo zorgvuldig mogelijk in te richten in overleg met de MR. Daar was aanvankelijk een jaar de tijd voor genomen, maar – mede door Corona – duurde de 2<sup>e</sup> fase nog van september 2019 tot juni 2020. Waarbij tot 2 keer toe interventie nodig was dat er gesprekken zouden komen. Op de opmerking van een appellant dat de Unitleiders niet waren gehoord over hun functie, antwoordt verweerder dat het horen van de Unitleiders over hun functie niet in de procedure zat omdat met betrokkenen en met de directe hiërarchisch leidinggevende zou worden gesproken en dat was het Hoofd Bedrijfsvoering.

De gemachtigde van verweerder merkt over het leidinggeven op dat er een misverstand bestaat. Bij leidinggeven gaat het hier om hiërarchisch leiding- geven. Dat doet de Manager Bedrijfsvoering. Wat de Unitleider doet is functionele leiding.

Op vragen en opmerkingen over de inhoud van het verslag van \*, dat gegaan was naar het bestuur merkt de P&O – adviseur op dat het integraal is overgenomen. “Er is geen letter verschil in het advies aan de bestuurder”.

Verder zegt verweerder dat met het “vermaledijde” woordje waardering in “functiewaardering” zeker niet wordt bedoeld dat het gaat over de waardering van de medewerkers. Het gaat daar niet over. Het gaat alleen over de waardering van de functie. De mensen worden gewaardeerd, dat staat los van de functiewaardering.

Naar aanleiding van opmerkingen over de hectiek in de functie merkt de gemachtigde van verweerder op dat hij niet is overtuigd dat een hogere score nodig is op het kenmerk 5 “Dynamiek”. Hij vindt dat omdat het bij kenmerk 5 niet zo zeer gaat over: “Tjonge, jonge, wat was het weer improviseren vandaag”. Het heeft veel meer te maken met - en dat blijkt ook uit de omschrijvingen die in het “Handboek Fuwa” daarover staan - met de manier waarop beleidswijzigingen van rechtstreekse invloed zijn op je werkzaamheden en dat is iets dat hier altijd gefilterd plaats vindt.

“Dat is de reden waarom ik hier gerust een 2 durf te verdedigen”. Daar komt nog bij dat dit kenmerk 5 ongeveer de laatste is die over gaat. Dat is gewoon niet aan de orde hier. Gevraagd wordt of als over hectiek wordt gesproken, het dan gaat over plotselinge veranderingen. Daarop antwoordt verweerder: “Een roostermaker is ook een dagroostermaker en heeft daarmee dagelijks te maken met dingen die onverwachts zijn en die je dus een dag van tevoren niet kon voorzien”. “Dus als dat geen onverwachts is ....”

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

Op grond van de geldende CAO kan de Commissie binnen een bezwarentermijn van 6 weken alleen 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.

Het is de Commissie opgevallen dat appellante heel expliciet haar bezwaren heeft geuit tegen de door verweerder gevolgde procedure. Anders dan in het verweerschrift is verweerder ter zitting uitgebreid en heilzaam ingegaan op die bezwaren. De Commissie zou ook wel op de bezwaren willen ingaan, maar heeft daar gezien haar in de CAO geformuleerde taakstelling niet de bevoegdheid voor gekregen. Daarom is het bezwaar tegen de procedure waarmee de functiebeschrijving en de – waardering tot stand zijn gekomen niet ontvankelijk.

Voor zover de bezwaren zich richten tegen de inhoud en de waardering van de functie in relatie tot de opgedragen taken stelt de Commissie vast dat het bezwaarschrift tijdig is ingediend en appellante een rechtstreeks belang heeft bij het bestreden besluit van verweerder. Nu overigens 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:**

De Commissie heeft zich eerst beraden over de opmerkingen van partijen over de functiebeschrijving.

Tussen partijen is meningsverschil over aan wie appellante verantwoording aflegt en wie haar aanstuurt. Appellante stelt dat de Unitleider daarmee is belast. Verweerder stelt dat verantwoording wordt afgelegd aan de Manager Bedrijfsvoering die ook de aansturing doet.

De Commissie is van mening dat er verwarring is ontstaan tussen de begrippen “hiërarchische leiding” en “functionele leiding” en stelt vast dat de Roostermakers hiërarchische leiding krijgen van de Manager Bedrijfsvoering A en functionele leiding van de Unitmanager.

In de rubriek “Contacten” van de functiebeschrijving is een vaktechnisch onjuiste tekst opgeleverd. Niet dat daar bezwaar tegen is gemaakt, maar in die rubriek mogen alleen functionele contacten worden genoemd en geen hiërarchische. (Zie handboek VO). Door in die rubriek toch het contact te noemen met de hiërarchisch leidinggevende Manager Bedrijfsvoering A, wordt de verwarring gevoed over de hiërarchische en de functionele leiding. Het lijkt dan ten onrechte of de Manager Bedrijfsvoering een functionele leider is en geen hiërarchische.

Naar aanleiding van de ter zitting gevoerde discussie over de hectiek in de functie Roostermaker. Daarbij gaat het over het verschil in een score 2 (behorend bij wisselende gebeurtenissen) of de 3 score (behorend bij onverwachte gebeurtenissen) op kenmerk 5 “Dynamiek”. Letterlijk staat er in de toelichting op de scoretekst bij 3: “Er wordt een 3 gescoord indien sprake is van afwisseling van situaties door onverwachte gebeurtenissen”.

De Commissie erkent dat er tal van gebeurtenissen zijn waardoor het rooster maken plotseling een andere wending krijgt. Doch de oorzaken van de door appellanten genoemde plotselinge wendingen kunnen allemaal worden verwacht. Omdat er in dit geval sprake is of kan zijn van samenloop van verschillende onverwachte gebeurtenissen is er sprake van bijna onberekenbare voorzienbaarheid.

Daarom neigt de Commissie toch naar een score 3. Een bevestiging daarvan vindt de Commissie door hetgeen verweerder ter zitting heeft opgemerkt: "Een roostermaker is ook een dagroostermaker en heeft daarmee dagelijks te maken met dingen die onverwachts zijn en die je dus een dag van tevoren niet kon voorzien". "Dus als dat geen onverwachts is ....".

Verder heeft verweerder het betoog van appellante niet weersproken dat de feitelijke contacten met de hiërarchisch leidinggevende in de praktijk zeer beperkt zijn. Bij het vinden van oplossingen bij onverwachte omstandigheden doet appellante geen beroep op de hiërarchisch leidinggevende. Appellante lost zelfstandig en vaak in goed overleg met betrokkenen vraagstukken op. In het enkele geval dat geen oplossing wordt gevonden, wordt de unitleider ingeschakeld en wordt geen beroep gedaan op de hiërarchisch leidinggevende. Verweerder heeft dit niet weerlegd. Dit betekent in de ogen van de Commissie dat het "managen van de hectiek" door appellante moet geschieden. De hectiek wordt immers niet gedempt of gefilterd door de hiërarchische leiding. Ook hierdoor krijgt de hectiek een wat bredere betekenis.

Tenslotte voelt de Commissie zich ook gesteund door de voorbeeldfunctie Roostermaker nr. 20100253. De Commissie realiseert zich wel dat de voorbeeldfunctie direct onder de directie is ingebed en onmiddellijk de gevolgen van beleidswijzigingen ondervindt. Daarbij moet ook worden opgemerkt dat aan beleidswijzigingen meestal directievergaderingen voorafgaan, wat alles minder dynamisch maakt. De Commissie is echter van mening dat de functie rooster- maker bij \* zijn score 3 verdient puur aan de vorm van de uitvoeringsdynamiek zoals die zich in de werkomgeving van appellante manifesteert.

Tussen partijen bestaat discussie over de mate van zelfstandigheid in de functie. Appellante is van mening dat de zelfstandigheid en de bijbehorende verantwoordelijkheid onvoldoende zijn beschreven.

Verweerder is het met appellante daar over in zoverre eens dat hij stelt dat een grote mate van zelfstandigheid wordt verwacht die overigens al is verdisconteerd in de functiebeschrijving. Daarbij geeft verweerder een score 3 op het kenmerk Keuzevrijheid (K6).

De Commissie meent eerst op te moeten merken dat het begrip "zelfstandigheid" geen waarderingskenmerk is. Wel weegt zelfstandigheid mee in de waardering van de functie, maar zelfstandigheid wordt in Fuwasys breder getrokken dan alleen in K6. Zelfstandigheid wordt ook meegenomen in de kenmerken "Complexiteit van de beslissingen" (K7) en "Effect van de beslissingen" (K8), "Kader" (K9) en "Controle" (K10), waarvoor resp. 3, 3, 2, 2 3 is gescoord. De Commissie constateert dat "de grote mate van zelfstandigheid" waar appellante het over heeft niet pregnant naar voren komt in de scores, maar de score 3 op K6 lijkt nog wel juist te zijn omdat bij de uitvoering van de werkzaamheden – geheel conform Fuwasys – "er vrijheid is om op basis van interpretatie van gegevens, consequenties van te kiezen oplossingen tegen elkaar af te wegen".

Bij kenmerk 7 Voor "Complexiteit van de beslissingen" is een 3 gescoord. Nagegaan is of die score voldoende is voor de feitelijk opgedragen werkzaamheden. Voor een 4 score moet er sprake van zijn dat de beslissingen een besluitvormingsproces vormen dat tot stand komt na interpretatie van een verwevenheid van niet duidelijk omliggende keuzefactoren. Daarvan is echter in deze functie niets gebleken. In verband met de "grote mate van zelfstandigheid" lijkt de score 3 in elk geval niet te laag.

Voor het kenmerk "Effect van de beslissingen" (K8) is een 2 gescoord. Een hogere score behoort niet tot de mogelijkheden omdat het effect van de beslissingen al binnen een paar maanden merkbaar is.

Bij kenmerk 9 "Kader is een 2 gescoord". Dat impliceert dat het gaat om werkzaamheden waarbij gefunctioneerd moet worden binnen werkafspraken, regels of voorschriften.

In de functiebeschrijving staat dat ook zo genoemd. Veel ruimte voor "een grote mate van zelfstandigheid" biedt een dergelijke formulering niet. De toegekende score 2 lijkt daarom terecht. Op kenmerk 10 (Controle) is een 3 gescoord. Dat impliceert dat het werkresultaat niet tussentijds wordt gecontroleerd wat een score 2 zou hebben opgeleverd. Blijkbaar wordt het werkresultaat

achteraf beoordeeld op overeenstemming met gestelde normen, criteria of specificaties. Dat blijkt uit de formulering in de functiebeschrijving dat verantwoording moet worden afgelegd over de kwaliteit van de geleverde bijdrage aan de planning. Dat bevestigt de door verweerder toegekende score 3. Voor een score 4 kan geen steun worden gevonden in de functiebeschrijving omdat het bij de verantwoording niet gaat om een beoordeling van adviezen op bruikbaarheid of op afstemming op andere onderwijsterreinen.

Tot zover over het door appellante aangevoerde bezwaar dat “zelfstandigheid” in de functie onvoldoende zou zijn beschreven.

Op kenmerk 11 (Kennis) is een 2 gescoord.

De Commissie volgt niet de redenering van appellante dat het toegangsvereiste voor het volgen van de cursus Zermelo ook betekent dat een hbo-niveau noodzakelijk is voor de functie Roostermaker. Daarvoor kan ook geen steun worden gevonden bij de voorbeeldfunctie.

Om een 2 te scoren moet sprake zijn van werkzaamheden waarvoor vereist is: “Algemene vaktechnische kennis of administratief technische kennis en inzicht in daaraan verbonden organisatorische samenhangen”.

Voor een score 3 geldt: Algemeen theoretische, praktisch gerichte kennis en ervaring van het vakgebied waarbij inzicht in organisatorische, sociale, financiële, technische, economische of juridische samenhangen in relatie tot het eigen werkterrein wordt vereist. De Commissie is van mening dat voor het verrichten van de werkzaamheden geen reden is om meer te eisen dan algemene vaktechnische kennis of administratief technische kennis en inzicht in aan de werkzaamheden verbonden organisatorische samenhangen. Ook de voorbeeldfunctie ondersteunt een score 2 op dit kenmerk.

Op kenmerk 12 (Vaardigheden) is de 2 score veranderd naar een 3 score.

Afwijkend van het voorblad van de functiebeschrijving en toegelicht op blz. 4 (punt 9) van het verweerschrift van 17 december 2020, heeft verweerder bij nader inzien alsnog een 3 gescoord op dit kenmerk. Appellante heeft daar tegen geen bezwaar gemaakt. Daarom heeft de Commissie geen aanleiding om hier op in te gaan. Wel zal de rubriek “Vaardigheden” van de functiebeschrijving minimaal moeten worden aangepast met de tekst die verweerder in zijn verweerschrift zelf voorstelt.

Dat volgens appellante haar functie laag is gewaardeerd in vergelijking met roostermakers bij andere scholen kan zijn. Daar kan de Commissie echter niet op ingaan omdat zij gebruik moet maken van het officiële normmateriaal van Fuwasys en per geval moet oordelen.

De Commissie heeft geen noodzaak gezien om de eerste 4 kenmerken van Fuwasys mee te nemen in de waarderingsanalyse. De reden is dat in het bezwaar geen argumenten worden aangevoerd waarom deze hoger gewaardeerd zouden moeten worden.

## **6. De beslissing:**

De Commissie acht de bezwaren van appellante tegen de functiebeschrijving gegrond en adviseert verweerder het besluit van 31 augustus 2020 – voor zo ver dat gaat over de functiebeschrijving in te trekken en een nieuw besluit daarover te nemen conform dit advies. Daarbij zal in de functiebeschrijving de rubriek “Vaardigheden” minimaal moeten worden aangevuld met “de tekst die verweerder in zijn verweerschrift zelf voorstelt.

Wat is geadviseerd over de rubriek “Contacten” is vrijblijvend voor partijen. Dat wordt buiten deze beslissing gehouden omdat tegen de formulering in de rubriek “Contacten” geen bezwaar is gemaakt.

De Commissie acht de bezwaren van appellante tegen de waardering gegrond en komt - met de twee extra punten op dynamiek en vaardigheden erbij - tot een totaal aantal van  $36 + 2 = 38$  punten met

een waardering op niveau IIIId (schaal 8). Daarom adviseert de Commissie aan verweerder het genomen besluit van 31 augustus 2020 over de functiewaardering eveneens in te trekken en een nieuw besluit te nemen overeenkomstig dit advies.

Dit is op grond van de geldende CAO VO een bindende uitspraak voor werkgever en werknemer.

Aldus gegeven op 19 februari 2021 door de heer mr. drs. P. R. Slier (voorzitter), mevrouw H. Sjamaar - Dupuis (lid), de heer mr. J.G. de Kok (lid) en de heer J. O. Kruidenier als griffier.