



109329 Beroep tegen onthouding promotie. De werkgever heeft de procedure juist gevolgd en in redelijkheid kunnen beslissen om de werknemer niet te bevorderen naar een LD-functie.

UITSpraak

in het geding tussen:

[appellante], wonende te [woonplaats], appellante

en

[verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever gemachtigde: mevrouw mr. H. Amziab

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 17 juni 2020, diezelfde dag ingekomen en aangevuld op 7 juli 2020, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen de beslissing van de werkgever van 11 mei 2020 om haar niet naar een LD-functie te bevorderen.

De werkgever heeft op 27 augustus 2020 een verweerschrift ingediend.

De hoorzitting ter behandeling van het beroep vond middels videoconferentie plaats op 23 september 2020.

[appellante] is tijdens deze zitting gehoord. Als toehoorder was aanwezig [de heer] van [bureau].

De werkgever werd vertegenwoordigd door [rector-bestuurder], en [conrector/afdelingsleider], daartoe bijgestaan door de gemachtigde. [appellante] heeft vooraf per e-mail een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

[appellante], [geboortedatum] 1972, is sinds 1 augustus 2010 in dienst van de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingsovereenkomst van 0,6930 fte. [appellante] was aanvankelijk benoemd als docent LB maar is per 1 augustus 2017 benoemd als docent LC. Zij is werkzaam als docent maatschappijleer op [school]. Sinds 2017 is zij tevens leerjaarcoördinator 4 havo.

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

[school] kent een zogenoemd IPB document, dat met instemming van de medezeggenschapsraad is vastgesteld. In het document is onder meer de procedure voor promotie van LB naar LC en van LC naar LD beschreven. De mogelijkheid tot promotie is opgenomen in de gesprekkencyclus van de school. De afdelingsleiders voeren gesprekken met de docenten waarbij ontwikkeling en competenties van de docent gespreksonderwerpen zijn. De docent, die meent in aanmerking te komen voor een hogere functie, dient op basis van een opgebouwd portfolio inzichtelijk te maken waarom hij/zij voldoet aan de functie-eisen die bij



de hogere functie horen. In het IPB document zijn tevens de functiebeschrijvingen opgenomen van de verschillende docentfuncties.

De gesprekken kunnen leiden tot een voordracht van een docent voor een hogere functie. Als er een hogere functie vacant komt, volgt plaatsing. Als er meerdere gegadigden zijn voor de hogere functie, geschiedt de plaatsing op basis van het aantal dienstjaren.

De werkgever heeft in het voorjaar van 2020, in het kader van de functiemix, de mogelijkheid opengesteld om te solliciteren naar een LD-functie.

[appellante] heeft op 14 april 2020 haar belangstelling voor de functie van docent LD kenbaar gemaakt, onder overlegging van een portfolio.

Het portfolio is beoordeeld door twee afdelingsleiders.

Op 11 mei 2020 heeft de leidinggevende van [appellante], een van de twee beoordelaars van het portfolio, [appellante] mondeling meegedeeld dat zij is afgewezen omdat zij niet voldoet aan de voor de functie van docent LD vereiste competenties. Op 19 mei 2020 heeft [appellante] desgevraagd een nadere schriftelijke onderbouwing van de leidinggevende ontvangen.

Omdat [appellante] zich niet kon vinden in de beoordeling, heeft zij haar portfolio en de verkregen feedback voorgelegd aan [bureau]. Dit bureau heeft op 29 mei 2020 geconcludeerd dat er elf onjuistheden in de constatering van de beoordelaars zijn vastgesteld en dat het beoordelingsformulier niet SMART is. [appellante] heeft de werkgever op 2 juni 2020 op de hoogte gesteld van de conclusie van [bureau].

Op 25 juni 2020 heeft de werkgever het op 15 juni 2020 door [appellante] gedane schikkingsvoorstel om haar te bezoldigen in functieschaal LD afgewezen. Daarbij is tevens meegedeeld dat het besluit om [appellante] niet te promoveren in de functie van docent LD niet wordt herroepen.

Tegen dit besluit van 11 mei 2020 is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

[appellante] stelt dat haar ten onrechte promotie wordt onthouden.

Zij voert aan dat sprake is van een onzorgvuldige procedure. Het beoordelingsformulier is van onvoldoende kwaliteit en niet SMART. Zo wordt niet aangegeven aan welke eisen het portfolio moet voldoen. Het beoordelingsproces wordt voor een belangrijk deel naar eigen inzichten uitgevoerd. Feitelijk gezien is er geen sprake van een echte procedure. Er is slechts een formulier waarmee je je portfolio in kunt invullen en een alinea waarin staat dat je met je leidinggevende kunt bespreken dat je in aanmerking wil komen voor promotie. Er wordt niet beschreven wat precies moet worden ingeleverd en wie wat, wanneer moet doen. Er staat ook niet hoeveel voorbeelden en/of resultaten er genoemd moeten worden.

Wegens het ontbreken van concrete handvatten is er teveel ruimte voor de beoordelaar om zaken naar eigen goeddunken in te vullen. Dit leidt tot willekeur.

Het besluit is voorts onvoldoende gemotiveerd. Conclusies worden niet of onvoldoende toegelicht en zijn vaak onbegrijpelijk. Dat [appellante] niet voldoende aan de slag is gegaan met de door haar ontwikkelde [methode], is omdat Corona roet in het eten gooide.

[appellante] kan zich niet vinden in de mondelinge, en latere schriftelijke feedback op haar portfolio. De beoordeling is gebaseerd op feitelijke onjuistheden, onjuiste aannames en verschuivende doelen. Inhoudelijk is het portfolio op diverse punten verkeerd beoordeeld. Zo heeft zij haar ideeën voor wat betreft het onderwijs in de havo-afdeling wel degelijk uitgewerkt in een programma, inclusief een PowerPoint-presentatie en een werkboekje voor



de leerlingen. Door de hele gang van zaken heeft [appellante] er geen vertrouwen meer in dat zij op een later moment wel in aanmerking komt voor promotie naar een LD-functie. Er is geen veilig klimaat. Sinds [appellante] kritisch is op de beoordeling doet de werkgever aan dossiervorming. De opgestelde gespreksverslagen zijn niet waarheidsgetrouw en schetsen een beeld dat de leidinggevende er alles aan gedaan heeft om in gesprek te blijven maar dat [appellante] dit heeft afgehouden. Mogelijk raakt [appellante] hierdoor haar taak als leerjaarcoördinator kwijt.

De werkgever

De werkgever stelt dat [appellante] op juiste gronden niet is bevorderd naar een LD-functie. Indien de procedure dan wel het beoordelingsinstrument onduidelijk waren voor [appellante] had het op haar weg gelegen om dit aan te kaarten bij haar leidinggevende, hetgeen zij niet heeft gedaan. Toen [appellante] in 2017 solliciteerde naar de functie van docent LC gold hetzelfde beoordelingsinstrument. Toen heeft zij geen kritiek gehad op de procedure. De werkgever erkent dat hij een schriftelijk gemotiveerd besluit had moeten nemen. Dit gebrek is echter hersteld door op 25 juni 2020 de belangrijkste overwegingen om [appellante] niet voor te dragen voor de functie van docent LD alsnog uiteen te zetten.

Bij de beoordeling of een werknemer in aanmerking komt voor een hogere functie, komt de werkgever een zekere mate van beleidsvrijheid toe.

De twee afdelingsleiders die, los van elkaar, het portfolio van [appellante] hebben beoordeeld zijn daartoe zeer bekwaam en hebben beoordeeld aan de hand van de competenties waar een docent LD aan moet voldoen. Deze competenties zijn voldoende objectief en hoeven niet SMART te zijn, zoals [appellante] stelt. Inhoudelijk voldoet [appellante] niet aan de bij de functie van docent LD behorende competenties. Daarbij is het totaalbeeld van belang, een werknemer hoeft niet op alle punten volledig competent te zijn.

[appellante] biedt weliswaar verdiepingsopdrachten aan conform de lesmethode, maar de functie van docent LD vereist dat vanuit de rol van expert een uitdagende leeromgeving wordt geboden. [appellante] geeft zelf aan dat dit nauwelijks aan de orde is. Zij had dit verder moeten onderbouwen. Verder ontbreken vakinhoudelijke voorbeelden ten aanzien van het pedagogisch/didactisch begeleiden van leerlingen met gedrags- en leerproblemen.

Voorts ontbreekt een duidelijk omschreven plan met een omschrijving van de doelen en beoogde resultaten. [appellante] heeft uitsluitend de ervaringen van de leerlingen nagevraagd en niet die van docenten en ouders en voorts geen gebruik gemaakt van (wetenschappelijk) onderzoeken. [appellante] onderbouwt voorts niet wat de door haar ontwikkelde [methode] op lange termijn zal bijdragen aan onderwijs in onderlinge samenhang. Veel van haar ideeën zijn te algemeen en nog niet uitgewerkt, aldus de werkgever.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

[appellante] heeft haar beroep gericht tegen het besluit van de werkgever van 11 mei 2020 om haar niet te bevorderen naar een LD-functie. Aldus is sprake van een beslissing tot het onthouden van promotie, tegen welk besluit op grond van artikel 19 lid 1 sub c cao vo beroep open staat bij de Commissie. Nu het beroep voorts binnen de daarvoor gestelde termijn bij de Commissie is ingesteld, is het beroep ontvankelijk.



Het onthouden van promotie

De Commissie overweegt allereerst dat zij, anders dan bijvoorbeeld de Landelijke Bezwarencommissie Functiewaardering, niet bevoegd is zich inhoudelijk uit te spreken over de beschrijving en/of de waardering van een bepaalde functie. Evenmin kan de Commissie zich uitspreken over het feitelijk gewicht van de thans door [appellante] uitgevoerde werkzaamheden en van de door haar gewenste werkzaamheden. De vraag of [appellante] op grond van de thans door haar uitgevoerde werkzaamheden in aanmerking komt voor promotie valt daarmee buiten de reikwijdte van deze procedure. Aldus kan de door [appellante] bestreden beslissing slechts marginaal worden getoetst. Dit houdt hier in dat de Commissie toetst of de werkgever in procedureel opzicht zorgvuldig heeft gehandeld en of de werkgever in dat licht bezien, gelet op de betrokken belangen, in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen om [appellante] niet te bevorderen naar de functie van docent LD.

Vaststaat dat de procedure, zoals opgenomen in het IPB-document, is vastgesteld met instemming van de medezeggenschapsraad. Het document is in zoverre zorgvuldig tot stand gekomen. In het document is de procedure summier beschreven: een docent kan op basis van een opgebouwd portfolio uitleg geven waarom hij/zij voldoet aan de functie-eisen die bij een hogere functie horen. Dit kan leiden tot een voordracht voor een hogere functie. De functie-eisen volgen uit de in het functieboek opgenomen omschrijvingen. In tegenstelling tot hetgeen [appellante] stelt, behoeven de criteria op basis waarvan het door haar opgestelde portfolio wordt beoordeeld niet SMART te zijn. Voldoende is dat sprake is van objectieve criteria. Dat is het geval naar het oordeel van de Commissie in casu het geval. In de functieomschrijving van docent LD is concreet aangegeven welke resultaatgebieden en werkzaamheden bij deze functie behoren en eveneens is voldoende gespecificeerd wat extra van de docent LD wordt verwacht ten opzichte van de docent LC. Van een docent LC mag in het kader van de sollicitatie naar de functie van docent LD verwacht worden dat hij/zij-met de gegeven handvatten door middel van voorbeelden en andere onderbouwingen zo concreet mogelijk kan aangeeft aan welke criteria hij/zij voldoet. Gebleken is dat het portfolio door twee afdelingsleiders is beoordeeld en dat beiden van mening zijn dat [appellante] niet voldoet aan de voor de functie van docent LD benodigde competenties. De werkgever heeft hiermee de beschreven procedure juist gevolgd. Voorts is de Commissie niet gebleken van een kennelijke onjuiste beoordeling van het portfolio.

De Commissie merkt het volgende nog op. De werkgever heeft ervoor gekozen om [appellante] in eerste instantie het besluit om haar niet te bevorderen naar een LD-functie mondeling mee te delen. Eerst nadat [appellante] beroep bij de Commissie had ingesteld, volgt in de brief van 25 juni 2020 een nadere schriftelijke onderbouwing. De Commissie acht deze werkwijze niet zorgvuldig. Indien een werknemer niet wordt bevorderd naar een hogere functie, dient dat door de werkgever kenbaar gemaakt te worden door een schriftelijk besluit met daarin de belangrijkste argumenten die hebben geleid tot het oordeel om de werknemer geen LD-functie toe te kennen. Deze omissie leidt echter in de omstandigheden van dit geval niet tot een gegrondverklaring van het beroep, omdat [appellante] op 19 mei 2020 wel het portfolio heeft ontvangen met daarin de opmerkingen van de beoordelaars.

Alles overziende is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om [appellante] niet te promoveren naar een LD-functie. Daarom zal zij het beroep ongegrond verklaren.



5. OORDEEL

Op grond van bovenstaande overwegingen verklaart de Commissie het beroep ongegrond.

Vastgesteld te Utrecht op 16 oktober 2020 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter,
mr. P.H.M. Kanters en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker,
secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

mr. R.M. de Bekker
secretaris