



109431 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, hierna te noemen [appellante]

en

[verweerder], gevestigd te [vestigingsplaats], verweerder, hierna te noemen de werkgever

1. VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij beroepschrift van 12 augustus 2020, aangevuld op 5 oktober, 10 november en 2 december 2020, heeft [appellante] beroep ingesteld tegen het besluit van de werkgever van 7 juli 2020 om haar niet te bevorderen naar een LD-functie.

De werkgever heeft op 11 november 2020 een verweerschrift ingediend.

De hoorzitting ter behandeling van het beroep vond middels videoconferentie plaats op 14 december 2020.

[appellante] is gehoord. Als toehoorder was aanwezig [vertrouwenspersoon].

De werkgever werd vertegenwoordigd door [waarnemend rector] [school], en [directielid].

[appellante] heeft voorafgaand aan de zitting per e-mail een pleitnotitie overgelegd.

2. DE FEITEN

[appellante], geboren [geboortedatum] 1959, is sinds 1 augustus 2003 in dienst van de werkgever in een vast dienstverband met een betrekkingssomvang van laatstelijk 0,7 fte.

[appellante] is werkzaam als docent biologie, filosofie en onderzoeksvaardigheden op [school] te [vestigingsplaats].

Op de arbeidsverhouding is van toepassing de cao vo.

Op 9 oktober 2019 heeft de werkgever de sollicitatieprocedure naar de vacature senior docent LD opengesteld, waarbij 3,5 fte te vergeven was. Aan de procedure ligt een formeel beleidsdocument ten grondslag, genaamd 'benoemingen van docenten in het kader van de functiemix', waarmee de medezeggenschapsraad (verder: MR) heeft ingestemd.

Er is een benoemingsadviescommissie (BAC) die de kandidaten vergelijkt aan de hand van de kwalificaties die in paragraaf 4b van het document worden genoemd. In de BAC zitten de rector, een conrector en een jaarleider. Aan de BAC is tevens een lid van de personeelsgeleding van de MR (PMR) toegevoegd, die de rol van waarnemer vervult en bewaakt of de procedure zorgvuldig wordt uitgevoerd.



Op grond van de procedure diende de kandidaat een document aan te leveren waarin:
“1: je per criterium het - in jouw ogen – beste en mooiste voorbeeld benoemt, dat laat zien dat je voldoet aan het criterium en

2: je aangeeft wat jouw groei- of ontwikkelpunt is bij elk criterium.

De BAC zal daarnaast informatie verzamelen, bijvoorbeeld bij de jaarleiders. Al deze informatie vormt de basis voor het gesprek met de kandidaat. Daarnaast kan de kandidaat zelf door middel van een Digital Observation Tool (DOT) feedback ophalen met betrekking tot het lesgeven.”

[appellante] solliciteert op 27 oktober 2019 naar de functie van senior docent LD.

Op 26 november 2019 bericht de werkgever [appellante] dat negen werknemers hebben gesolliciteerd, waaronder [appellante], die volgens de werkgever allen de potentie hebben om voor een LD-functie in aanmerking te komen. Daarom zal gekeken worden naar welke kandidaten het meest voldoen aan de gestelde criteria.

Vanwege de coronapandemie ligt de procedure enige tijd stil. Op 12 juni 2020 mailt de rector dat de procedure wordt voortgezet met als inzet deze voor de zomervakantie 2020 af te ronden.

Op 21 juni 2020 wordt [appellante] uitgenodigd voor een gesprek met de BAC op 2 juli 2020.

Op 24 juni 2020 legt de BAC [appellante] een vraag voor die zij aan de hand van de zogeheten STARR-methode, een gedragsgerichte interviewmethode (situatie, taak, actie, resultaat en reflectie) dient te beantwoorden tijdens het gesprek.

Op 7 juli 2020 bericht de werkgever [appellante] mondeling dat zij niet wordt benoemd in een LD-functie. Diezelfde dag deelt de werkgever het personeel per e-mail mee dat vier docenten zijn benoemd tot docent LD die “in de ogen van de BAC het meest aantoonbaar een sterk docentschap combineren met een bredere rol binnen school”.

Op 16 juli 2020 volgt een schriftelijke toelichting aan [appellante], nadat zij daar op 8 juli 2020 om had verzocht. Deze toelichting is door de werkgever aangevuld op 29 september 2020. Tegen het besluit van 7 juli 2020 is het beroep gericht.

3. STANDPUNTEN VAN PARTIJEN

[appellante]

[appellante] stelt dat de werkgever de beschreven procedure niet juist heeft gevolgd en dat hij niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit haar niet te bevorderen tot docent LD. [appellante] geeft aan in 2015 ook naar een LD-functie te hebben gesolliciteerd; de werkgever heeft blijkbaar niet geleerd van de toen gemaakte fouten. Net als in 2015, is ook nu de procedure onzorgvuldig gevoerd. Tijdens het gesprek van 7 juli 2020, waarin het besluit om haar niet te benoemen is meegedeeld, heeft [appellante] meerdere keren om een onderbouwing van dat besluit verzocht maar deze niet gekregen. De later verstrekte schriftelijke onderbouwing van het besluit is onvoldoende gemotiveerd en bovendien staan in de bevindingen aantoonbare onjuistheden. Positieve informatie over het functioneren, zoals dat [appellante] uitblinkt op het eigen vakgebied, aantoonbaar breed inzetbaar is, goed communiceert en constructief samenwerkt, wordt weggelaten. Ook lijkt het erop dat het [appellante] wordt aangerekend dat het vak onderzoeksvaardigheden, waarvoor zij vele lessen heeft ontwikkeld, niet op de lessentabel is gekomen.



Het was vooraf niet duidelijk hoe de kandidaten zijn gerangschikt op sterkte op basis van de vooraf gegeven kenmerken/criteria. Evenmin is duidelijk of de procesbewaker, een lid van de PMR, zicht heeft gehad op hoe de beoordeling tot stand is gekomen. De STARR-opdracht is buiten de door de MR vastgestelde procedure om ingevoerd. De lessen van [appellante] zijn deels vanaf de gang beoordeeld, hetgeen geen deugdelijke methode is. Een van de BAC-leden heeft een biologieles van [appellante] bijgewoond, maar heeft vervolgens te laat het zogenoemde DOT-evaluatieformulier ingevuld, zodat dit niet bij de beoordeling en de weging betrokken kon worden. De (voormalig) rector is bijna drie maanden in gebreke gebleven om een nadere schriftelijke argumentatie te geven. Bovendien is hij niet zorgvuldig in zijn taalgebruik, waardoor op zijn minst soms verwarring ontstaat. De ene keer wordt over scores gesproken, dan weer over de behaalde punten. Uit het door de werkgever overgelegde overzicht blijkt dat [appellante] een hogere score heeft dan een kandidaat die wel is benoemd, hetgeen betekent dat [appellante] had moeten worden benoemd. [appellante] is een loyale en gewaardeerde werknemer die zich al jaren met hart en ziel inzet voor de school. Een schriftelijke onderbouwing waaruit de inhoudelijke weging blijkt, zou dan ook zorgvuldig zijn. En daarvan is geen sprake. [appellante] voelt zich thans onvoldoende gehoord en gerespecteerd door de werkgever.

De werkgever

De geschiktheid van [appellante] voor een LD-functie staat niet ter discussie. [appellante] is sterk op de inhoud en beschikt zeker over goede kwaliteiten, maar heeft ook een aantal ontwikkelpunten. Gelet op de beschikbare formatieruimte konden echter niet alle benoembare kandidaten worden benoemd.

De procedure is juist gevolgd. De procedure is met de MR afgestemd en de GMR heeft ingestemd. De procedure is transparant. Tijdens het gesprek waarin het besluit is meegedeeld, is het besluit gemotiveerd. Een schriftelijke onderbouwing maakt echter geen onderdeel van de procedure uit. Op verzoek van [appellante] heeft de werkgever uiteindelijk wel een nadere schriftelijke toelichting gegeven, maar dit heeft geresulteerd in een diepgaande inhoudelijke reactie van haar, terwijl de werkgever een opbouwend gesprek over de ontwikkelmogelijkheden van [appellante] op de school wilde voeren. De werkgever heeft getracht positieve feedback te geven, maar [appellante] heeft dit opgevat als kritiek. De werkgever betreurt het dat partijen op deze wijze tegenover elkaar staan en maakt zich ook zorgen om [appellante], vooral om haar felle reacties waarin zij om bewijs vraagt.

De zogenoemde STARR-methode is slechts gebruikt als hulpmiddel om het verdiepende gesprek te structureren. [appellante] heeft gelijk waar zij stelt dat het gebruik van deze methode niet expliciet in de procedure is genoemd. De kandidaten, waaronder [appellante], zijn hierdoor echter niet benadeeld, omdat zij een week de tijd hebben gehad om met behulp van deze methode het gesprek voor te bereiden aan de hand van een vooraf gegeven vraag. Dit is op advies van de procesbewaker gebeurd. Overigens heeft [appellante] toen nog complimenten gegeven voor de leuke opdracht.

Uit het, strikt vertrouwelijke, overzicht van de waardering van de collega kandidaten, volgt dat de wel in een LD-functie benoemde collega's een hogere waardering hebben gekregen op de deelgebieden 'pedagogisch sterk', 'excellente docent' en 'begeleiding stagiaires + nieuwe docenten'. [appellante] heeft daarentegen weer een hogere waardering op het onderdeel 'vakoverstijgende rol binnen de school'. Het gaat echter niet om de specifieke scores maar om het overall beeld van de kandidaat. Bovendien is een vergelijking met andere kandidaten altijd



lastig. Dat er geen lesbezoek zou zijn afgelegd, is niet juist. De waarnemend rector heeft zelf een les van [appellante] bijgewoond. Haar inhoudelijke reactie op de les leek echter niet bij [appellante] binnen te komen. De werkgever concludeert dat hij op basis van de criteria in redelijkheid heeft kunnen besluiten om [appellante] niet te benoemen in een LD-functie.

4. OVERWEGINGEN VAN DE COMMISSIE

De bevoegdheid en de ontvankelijkheid

[appellante] heeft haar beroep gericht tegen het besluit van de werkgever van 7 juli 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 feitelijke 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 een benoeming in een LD-functie valt daarmee buiten de reikwijdte van deze procedure. Aldus kan de door [appellante] bestreden beslissing slechts marginaal worden getoetst.

Daar komt bij dat het inherent is aan een procedure als deze, waarbij minder plekken te vergeven zijn dan dat er kandidaten zijn, dat er keuzes gemaakt moeten worden. Het staat een werkgever vrij om beleid te maken en criteria vast te stellen met behulp waarvan de werkgever tot een zorgvuldige afweging kan komen om deze keuze te maken.

Een en ander houdt hier in dat de Commissie toetst of de werkgever in procedureel opzicht zorgvuldig heeft gehandeld en of de werkgever in dat licht gezien, gelet op de betrokken belangen, in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen om [appellante] niet te bevorderen naar de functie van docent LD.

De werkgever heeft, onweersproken door [appellante], gesteld dat de sollicitatieprocedure met de daarbij behorende criteria, die is neergelegd in een document genaamd 'benoemingen van docenten in het kader van de functiemix', met instemming van de MR tot stand is gekomen.

In het document is in paragraaf 4a aangegeven wanneer een docent in aanmerking kan komen voor een functie als senior docent LD en aan welke kwalificaties een senior docent LD herkenbaar is (paragraaf 4b). In de procedure, die in paragraaf 4c is geschetst, is aangegeven dat de BAC aan de hand van de 15 in paragraaf 4b genoemde kwalificaties een onderbouwd advies aan de schoolleiding geeft, die daarna de uiteindelijke selectie maakt. De criteria waaraan de kandidaten moesten voldoen, zijn daarmee op voorhand inzichtelijk gemaakt. Dat de BAC op enig moment de kandidaten een vraag heeft voorgelegd die zij in een gesprek met de BAC aan de hand van de zogeheten STARR-methode dienden te beantwoorden, maakt nog



niet dat de procedure niet juist is gevolgd. Het staat de BAC immers vrij om het gesprek met de kandidaten over hun sollicitatie zo in te richten dat het een constructief gesprek wordt. Bovendien was [appellante] vooraf bericht dat deze methode gebruikt zou worden en was haar voldoende tijd gegeven om de beantwoording van de vraag goed te kunnen voorbereiden. Daar komt bij dat [appellante] op dat moment ook niet heeft aangegeven dat zij het niet eens was met de gehanteerde methodiek. Dat het PMR-lid, dat binnen de BAC als procesbewaker was aangesteld, geen zicht heeft gehad op de totstandkoming van de beoordeling moge zo zijn, maar dat behoort ook niet tot zijn rol. Een procesbewaker dient nu juist te beoordelen of de procedure op juiste wijze is gevolgd. Gesteld noch gebleken is dat de procesbewaker kritiek heeft geleverd op de procedure. Het geheel overziend oordeelt de Commissie dat de werkgever in procedureel opzicht zorgvuldig heeft gehandeld.

Uit de overgelegde stukken en het verhandelde ter zitting is de Commissie voorts gebleken dat het eindoordeel van de BAC tot stand is gekomen door een vergelijking van de verschillende kandidaten aan de hand van de kwalificaties van de betrokken docenten en dat daarbij het 'overall beeld' bepalend is geweest. De Commissie kan, zoals hiervoor reeds aangegeven, slechts marginaal treden in deze inhoudelijke wegging. Niet gebleken is dat de werkgever hierin kennelijk onjuiste afwegingen heeft gemaakt.

De Commissie merkt het volgende nog op. De werkgever heeft om hem moverende redeneren ervoor gekozen om [appellante] het besluit dat zij niet wordt benoemd in de functie van senior docent LD in een mondeling gesprek toe te lichten. De Commissie heeft begrip voor de keuze van de werkgever, maar constateert dat deze werkwijze er mogelijk wel toe heeft geleid dat de latere schriftelijke motivering door [appellante] is opgevat als kritiek op haar functioneren. Het op een eerder moment geven van een schriftelijke onderbouwing van het besluit, had wellicht geleid tot meer begrip aan de zijde van [appellante]. Bovendien had dat haar ook meer handvatten gegeven voor de toekomst, omdat dan kenbaar is welke ontwikkelpunten er voor haar nog zijn.

Alles overziende is de Commissie van oordeel dat de werkgever in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit om [appellante] niet te bevorderen 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 13 januari 2021 door mr. C.H. Kemp-Randewijk, voorzitter, de heer mr. drs. van der Brugge MA, en drs. M.H.W.C. Voeten, leden, in aanwezigheid van mr. R.M. de Bekker, secretaris.

mr. C.H. Kemp-Randewijk
voorzitter

109431/ uitspraak d.d. 13 januari 2021

mr. R.M. de Bekker
secretaris

pagina 5 van 5