

Wat te doen bij verschil van mening?

- toelichting op reglement Interne bezwarenprocedure functieordenen HvA

Inleiding

De Hogeschool van Amsterdam (HvA) maakt gebruik van het systeem Universitair Functieordenen (UFO). De meeste functieprofielen die bij de HvA worden gebruikt, zijn afkomstig uit dat systeem. De profielen zijn ontwikkeld volgens de Hay-methode van de Hay Group. In het HvA-functiegebouw zijn echter niet alle mogelijke UFO-profielen opgenomen. Een hogeschool verschilt immers van een universiteit. Daarnaast heeft de HvA een aantal eigen, specifieke functieprofielen in samenwerking met de Hay Group ontwikkeld. Het systeem dat bij de HvA wordt gebruikt, heet daarom UFO/HvA. Het HvA-functiegebouw is uitgewerkt in de Functiematrix HvA. Bij het aanstellen van medewerkers kunnen de leidinggevenden uitsluitend de functieprofielen uit de Functiematrix HvA gebruiken.

Het kan voorkomen dat een medewerker het niet eens is met de indeling van zijn functie in een van de functieprofielen. Hoe gaan werkgever en medewerker dan met elkaar om?

Bezwaarmogelijkheden

In principe kan tegen twee aspecten van de functie-indeling bezwaar gemaakt worden:

1. Indien de medewerker vindt dat zijn werkzaamheden in een heel ander functieprofiel thuishoren, dan het profiel waarin zijn leidinggevende de functie heeft ingedeeld.
2. Indien de medewerker vindt dat zijn functie wel in het juiste profiel is ingedeeld, maar dat voor deze functie niet het juiste niveau is gekozen.

Bezwaarbeperkingen

Er kan alleen bezwaar gemaakt worden tegen de toepassing van het HvA-functiegebouw (met welk functieprofiel indelen op welk functieniveau) op de situatie van individuele medewerkers. Bezwaren tegen de door het College van Bestuur voor de HvA vastgestelde Functiematrix en de Hay-methode zelf, zijn niet ontvankelijk. Ook is het niet mogelijk om bezwaar te maken tegen het salarisniveau, dat gekoppeld is aan het functieniveau. Als men het eens is over het functieniveau, staat het salarisniveau van de functie daarmee automatisch vast.

Toepassing van de bezwarenprocedure

In 2004 is het reglement Interne bezwarenprocedure functieordenen opgesteld, bedoeld voor de invoering van het UFO/HvA. In dat omvangrijke traject zijn de functies van alle HvA-medewerkers in nieuwe functieprofielen ingedeeld. Doordat de invoering van UFO/HvA afgerond is, vervalt het reglement uit 2004. In plaats daarvan is een nieuw reglement gekomen, ter uitwerking van artikel F-2, lid 4 van de cao-hbo. Dat artikel bepaalt dat de werknemer *te allen tijde* bezwaar kan maken tegen de waardering van zijn functie. Hierbij geldt het volgende:

- **Bij de indiensttreding**
Tegenwoordig wordt aan iedere nieuwe werknemer bij zijn indiensttreding een functieprofiel uit de Functiematrix HvA verstrekt dat op hoofdlijnen met de inhoud van zijn functie correspondeert. In de praktijk komt het niet voor dat een nieuwe medewerker direct na zijn indiensttreding een formeel bezwaar tegen zijn functie-indeling maakt. Over de functie-inhoud en het bijbehorende functie- en salarisniveau hebben de werkgever en de werknemer immers onderhandeld en afspraken gemaakt.
- **Na de indiensttreding**
Het kan voorkomen dat een medewerker na een periode in een functie te hebben gewerkt tot de conclusie komt dat zijn functie in een onjuist functieprofiel en/of op het onjuiste functieniveau is ingedeeld. Dit kan te maken hebben met uitvoeren van andere en/of nieuwe taken. Als om die reden een beroep wordt gedaan op het reglement kan dit alleen als die andere en/of nieuwe taken zijn vastgesteld door de leidinggevende. In dat geval heeft de medewerker de mogelijkheid beroep te doen op de Interne bezwarenprocedure functieordenen. De leidinggevende heeft zes werkweken de tijd om te besluiten of hij akkoord kan gaan met het verzoek tot herziening van de functie-indeling.
- **Bij wijziging functie**
Op verzoek van de werkgever, van de werknemer of in overleg tussen de beide partijen, kan de leidinggevende besluiten de werknemer in een andere functie aan te stellen. Ook in dit geval

wordt aan de werknemer door de leidinggevende een functieprofiel uit de Functiematrix HvA verstrekt dat op hoofdlijnen met de inhoud van de nieuwe functie correspondeert. Daarnaast worden afspraken gemaakt over het daarbij behorende functie- en salarisniveau. Is de medewerker het niet eens met de indeling van zijn nieuwe functie, dan kan hij een beroep doen op de Interne bezwarenprocedure functieordenen. Op de werknemer is dan de bezwaartermijn van twee weken van toepassing (artikel 2.a lid 4).

De vier stappen

De bezwarenregeling is erop gericht dat bezwaren zoveel mogelijk op het niveau van de HvA weggenomen worden.

1. De eerste stap (binnen de HvA): *bedenkingen en verzoek werknemer*

- a) In geval van functiewijziging maakt de leidinggevende de nieuwe functie-indeling aan de medewerker bekend. Dit houdt in dat de medewerker via een brief met het besluit van de leidinggevende gemotiveerd te horen krijgt welk functieprofiel en welke resultaatgebieden voor zijn functie van toepassing zijn, op welke functieniveau zijn functie is ingedeeld en welke salarisconsequenties dat eventueel zal hebben. Als de medewerker het niet eens is met het functieprofiel en/of het functieniveau dat voor zijn functie is gekozen, kan hij zijn leidinggevende verzoeken het besluit te herzien. Dit doet de medewerker schriftelijk, onderbouwd met concrete argumenten, en binnen twee werkweken nadat hij de brief met het besluit heeft ontvangen. Hierbij vraagt de medewerker zijn leidinggevende om een toelichtend gesprek over de argumenten voor de gekozen functie-indeling en geeft hij daarin zelf ook toelichting op zijn bedenkingen.
- b) Wanneer een medewerker, zonder dat er sprake was van een formele functiewijziging, tot de conclusie komt dat zijn functieprofiel of zijn functieniveau niet meer met de werkelijke functieinvulling correspondeert, kan hij zijn leidinggevende verzoeken zijn functie te wijzigen. Dit doet de medewerker schriftelijk en onderbouwd met concrete argumenten. In een persoonlijk gesprek licht de medewerker aan de leidinggevende zijn verzoek verder toe.

2. De tweede stap (binnen de HvA): *heroverweging leidinggevende*

- De leidinggevende is nu verplicht zijn mening over de functie-indeling van de medewerker te 'heroverwegen'. Daarbij laat de leidinggevende zich adviseren door de P&O-adviseur van zijn domein/staf/dienst. De P&O-adviseur heeft de mogelijkheid over complexe casuïstiek met de Hay-deskundige van de centrale stafafdeling P&O te overleggen.
- Na alle argumenten (opnieuw) te hebben afgewogen, neemt de leidinggevende een *definitief* besluit over de indeling van de functie. Hij deelt dat besluit, gemotiveerd en schriftelijk, mee aan de medewerker, binnen een termijn van:
 - a) twee werkweken, indien er sprake was van een functiewijziging (zie 1 a)
 - b) zes werkweken, indien er geen sprake was van een functiewijziging (zie 1 b).De leidinggevende licht zijn definitief besluit aan de medewerker toe in een persoonlijk gesprek.

3. De derde stap (interne toetsing): *formeel bezwaar*

- Het kan zijn dat een medewerker, ondanks een zorgvuldige heroverweging door de leidinggevende, bij zijn mening blijft en het niet eens is met het *definitieve* indelingsbesluit. Hij kan dan bij het College van Bestuur, met een kopie aan de voorzitter van de interne Bezwarencommissie functieordenen, een gemotiveerd schriftelijk bezwaarschrift indienen.
- Zie de hiervoor geldende procedure van de afdeling Jurische zaken in een aanvullend document op het intranet.

4. De vierde stap (externe toetsing)

- Indien de werknemer het niet eens is met het besluit van de interne commissie, kan hij tegen dat besluit in beroep gaan bij de landelijke Bezwarencommissie functieordenen HBO:
<http://www.onderwijsgechillen.nl/functiewaardering/bezwarcie-functieordenen-hbo/>
- De indelingscriteria van UFO/HvA zullen voor de commissie een belangrijke toetssteen zijn. Op grond daarvan geeft zij de werkgever een zeer zwaarwegend advies over de juistheid van de indeling.
- De werknemer kan zijn bezwaar richten aan:

Landelijke Bezwarencommissie functieordenen HBO, Stichting Onderwijsgeschillen, Postbus
85191, 3508 AD Utrecht

Monitoring

Na inwerkingtreding zal monitoring plaatsvinden om inzicht te krijgen of dit reglement in een behoefte voorziet. Daarbij zal ten eerste gekeken worden hoeveel keer een beroep wordt gedaan op dit reglement. Tevens zal naar de inhoud van het beroep gekeken worden. Deze gegevens kunnen een bijdrage leveren aan een mogelijke verbetering van de kwaliteit van het reglement.