

Gezamenlijke verklaring van de bonden en de HBO-raad over de functiewaardering binnen hogescholen

Het beroep van docent is in de afgelopen jaren sterk veranderd. De docent is een professional geworden, die zich soms op een bepaald gebied gespecialiseerd heeft. Voor sommige docenten zijn de taken ook zwaarder geworden. De oude functiebeschrijvingen stemden daarom niet meer overeen met de werkelijkheid. Daarbij kwam ook dat cao-partijen de wildgroei in functiewaarderingssystemen wilden structureren met een eigen systeem.. Tegen die achtergrond hebben cao-partijen een paar jaar geleden afspraken gemaakt over een aanpassing van de functiebeschrijvingen. Daarbij werd afscheid genomen van de oude situatie.

Daartoe hebben de cao-partijen gezamenlijk een “conversiebestand” opgesteld. Dit bestaat uit een vijftigtal functieprofielen die een doorsnee beeld bieden van de functies binnen hogescholen. Hogescholen moeten voor de uitwerking van de eigen functiebeschrijvingen kiezen tussen twee functiewaarderingssystemen (de Hay-methode of een aangepaste versie van Fuwasys). De meeste hogescholen schakelen daarvoor externe deskundigen in die op basis van één van de twee systemen en de taakverdeling binnen de hogeschool de functies binnen de hogeschool in beeld brengt.

Bij het beschrijven van de functies zal niet alleen naar het recente verleden, maar ook naar de toekomst gekeken worden. Zeker tegen de achtergrond van de steeds grotere verschillen tussen de studenten en de toenemende specialisatie binnen het curriculum zal het palet aan functies steeds breder worden. Over dit soort zaken wordt in beleidsmatige zin met de MR gesproken.

De toewijzing van de medewerkers aan de nieuwe functiebeschrijvingen is een ingrijpend proces dat met de grootste zorgvuldigheid dient te gebeuren. De praktijk is over het algemeen dat leidinggevenden in eerste instantie kijken naar de werkzaamheden die de afgelopen twee jaar zijn verricht. Op basis daarvan wordt een medewerker ingedeeld bij een bepaalde functie. In sommige gevallen zal dat leiden tot een indeling bij een hogere functieschaal, maar in andere bij een lagere. In het laatste geval heeft dat geen gevolgen voor het salaris; de medewerker houdt uitzicht op het oorspronkelijke salarisperspectief. Dat neemt echter niet weg dat de medewerker de ruimte zal krijgen om zich te kwalificeren voor andere functies die meer appelleren aan zijn ambities.

Het is begrijpelijk dat sommige medewerkers geen vrede hebben bij een indeling bij een lagere functieschaal. De cao-partijen hebben daarom afgesproken dat zij in dat geval bezwaar kunnen maken tegen de indeling. Eerst binnen de hogeschool en als dat niet tot overeenstemming leidt, bij een landelijke bezwarencommissie waarin zowel werkgevers als werknemers vertegenwoordigd zijn.

Bij veel hogescholen is dat laatste deel van het proces nog niet voltooid. Er is daar dus sprake van een voorlopige functiewaardering, die na afhandeling van alle bezwaren zijn beslag zal krijgen. De cao-partijen verwachten dat na afronding van dit proces de functiebeschrijvingen meer recht zullen doen aan de feitelijke werkzaamheden en ruimte zullen geven aan de verdere ontwikkeling van de instellingen en de professionaliteit van de medewerkers.

AOb, ABVA-KABO, O-CNV, NFTO en HBO-raad