

FUWA RK 05/04, 18 mei 2005

Samenvatting van uitspraak FUWA RK 05/04

Het bezwaar betreft het niet aanbieden van een LC-functie. Bezwaar gegrond.
Het bezwaar betreft de gevolgde procedure en de beoordeling op competenties.

Het bevoegd gezag heeft ter invoering van de LC-functie, waartoe de CAO-VO 2003-2005 in artikel 5.4, tweede lid onder b, verplicht, een sollicitatieprocedure vastgesteld. In de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC' is als laatste stap opgenomen het afwickelen van de bezwarenprocedure bij de interne bezwarencommissie FUWA-VO van het bevoegd gezag, welke commissie blijkens de overgelegde stukken fungeert als interne bezwarencommissie in de zin van artikel 5.5 CAO-VO. De Commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat het bevoegd gezag ervoor gekozen heeft de sollicitatieprocedure met betrekking tot de LC-functies onderdeel te laten uitmaken van de invoeringsprocedure FUWA-VO, zodanig dat de bezwarenregeling van artikel 5.5, onder 3, van de CAO-VO integraal van toepassing is op de sollicitatieprocedure.

De Commissie overweegt ten aanzien van de gevolgde procedure als volgt.
Blijkens de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC' dient een docent om in aanmerking te komen voor een LC-functie de werkzaamheden van de LC-functie structureel te vervullen en te voldoen aan de beoordelingsmaatstaf, het competentieniveau, voor de LC-functie. Gelet op het overgelegde beoordelingsformulier docent C heeft het sollicitatiegesprek zich toegespitst op een beoordeling op acht competenties. Ook de schriftelijk gegeven motivering beperkt zich tot de beoordeling van de competenties.

De Commissie overweegt dat de CAO-VO beoogt het toedelen van de functies in het kader van de invoering van FUWA-VO op basis van objectieve criteria te doen plaatsvinden. Als waarborg daarvoor beschouwt de Commissie met name de bezwaargrond genoemd in artikel 5.5, derde lid onder a, respectievelijk c, van de CAO-VO betreffende de relatie tussen de beschrijving van de aangeboden functie en de opgedragen werkzaamheden.

Hoewel de procedure zelf zoals deze in overleg met de PMR is vastgelegd in de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC' geen onderwerp kan zijn van de onderhavige bezwaarprocedure, merkt de Commissie op dat het haar voorkomt dat de gekozen wijze van toedelen van de LC-functies zich niet verdraagt met hetgeen de CAO bepaalt en beoogt, namelijk dat de werknemer met de in de CAO vastgelegde rechtsmiddelen kan opkomen tegen het besluit van de werkgever. Hierdoor wordt wezenlijk tekort gedaan aan de rechten die aan bezwaarde op grond van de CAO toekomen.

Ten aanzien van het bezwaar dat in strijd met de vastgestelde procedure een niet-directielid heeft deelgenomen aan de besluitvorming van de campusdirectie is de Commissie van mening dat het bevoegd gezag had kunnen voorzien dat de positie van de betreffende conrector in deze procedure tot misverstanden zou kunnen leiden. Nu het bevoegd gezag heeft toegelicht dat de betrokkene materieel deel uitmaakt van de campusdirectie en bezwaarde deze mededeling niet met overtuigende argumenten heeft weerlegd en voorts niet heeft aangetoond dat de deelname van de betrokken persoon aan de besluitvorming haar in haar belang heeft geschaad, laat de Commissie dit bezwaar verder buiten beschouwing.

Het bezwaar spitst zich toe op de onderbouwing van de beoordeling en van het besluit tot het niet aanbieden van de LC-functie.

Het behoort niet tot de bevoegdheid van de Commissie om in te gaan op de scores als zodanig.

De Commissie overweegt dat een beoordelingsprocedure als waarvan hier sprake is, dient te voldoen aan waarborgen van objectiviteit, inzichtelijkheid en controleerbaarheid.

Het beoordelingsformulier bevat zes tot acht gedragskenmerken voor elk van de acht competenties. Voor elk kenmerk kan op een schaal van 1 tot 5 worden gescoord. De totaaloordelen dienen op alle competenties een 3 te zijn en op vier met name genoemde competenties een 4. Voor de totaalbeoordeling per competentie wordt geen rekenkundige formule gebruikt, maar dienen de scores op de afzonderlijke gedragskenmerken als ondersteuning.

De Commissie is niet gebleken dat bij de beoordeling gebruik gemaakt is van een score-instrument dat geijkt is, zodanig dat de scores inzichtelijk kunnen worden gemaakt aan de hand van objectieve criteria. De Commissie is van oordeel dat de scores op grond van niet nader geconcretiseerd

'waargenomen gedrag', waarvan in de toelichting op het scoreformulier sprake is, niet als zodanig kunnen gelden.

Het bevoegd gezag heeft voorts ter zitting verklaard dat het uiteindelijke oordeel van de campusdirectie in feite is gebaseerd op de indruk van de schoolleiding uit de laatste jaren, gebaseerd op informatie van collega's, mentoren, uit de klassensituatie en gesprekken. Deze informatie is niet nader geconcretiseerd. Als gevolg hiervan is het niet mogelijk de gebruikte informatie op juistheid te controleren en eventueel te weerleggen. De Commissie merkt bovendien op dat niet omschreven is welke periode als ijkjaren dienen voor de beoordeling.

Het bovenstaande overziende komt de Commissie tot het oordeel dat de procedure welke jegens bezwaarde gevolgd is, niet voldoet aan de criteria waaraan een dergelijke procedure naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid behoort te voldoen en dat reeds op grond hiervan het besluit van het bevoegd gezag niet in stand kan blijven.

Ten aanzien van hetgeen bezwaarde heeft ingebracht tegen de motivering van het besluit overweegt de Commissie dat bezwaarde een aantal concrete en controleerbare gegevens naar voren heeft gebracht die naar het oordeel van de Commissie gelet op de werkzaamheden zoals vastgelegd in de functiebeschrijving kenbaar betrokken dienen te worden bij de nieuwe beoordeling van de sollicitatie van bezwaarde. De Commissie acht de argumenten van bezwaarde niet weerlegd door de mededeling dat hier sprake zou zijn van een verschil in waarneming of beelden.

BEZWARENCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING KATHOLIEK ONDERWIJS

FUWA RK 05/04

Uitspraak

Inzake het bezwaar van mevrouw A te B, hierna ook te noemen 'de bezwaarde', tegen het besluit van 7 december 2004, waarbij de voorzitter van het College van bestuur C te B, hierna ook te noemen 'het bevoegd gezag', het besluit van 8 maart 2004 handhaaft om mevrouw A geen LC-functie aan te bieden, verklaart de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het katholiek onderwijs:

het bezwaar van mevrouw A gegrond.

Zitting

De Bezwarencommissie Functiewaardering voor het katholiek onderwijs, hierna te noemen 'de Commissie', heeft het bezwaar behandeld in een zitting van 18 mei 2005 te 's-Hertogenbosch.

De in het reglement bezwarencommissie functiewaardering katholiek onderwijs opgenomen procedurele termijnen zijn gedeeltelijk overschreden op grond van buiten de partijen en de Commissie gelegen omstandigheden.

Ter zitting zijn verschenen:

mevrouw A, bijgestaan door mevrouw D,

het bevoegd gezag, vertegenwoordigd door de heer E, sectordirecteur, en de heer F, hoofd P & O.

Verloop van de procedure en het advies van de interne bezwarencommissie functiewaardering

Ter uitvoering van het bepaalde in het voor de school vastgestelde invoeringsplan FUWA VO heeft het bevoegd gezag met betrekking tot de toedeling van een aantal LC-functies de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC' vastgesteld en uitgevoerd. De wervingsprocedure is hierna - samengevat en voor zover hier van belang - weergegeven.

o De LB-docenten worden middels een schrijven op de hoogte gesteld van de mogelijkheid om te solliciteren naar een LC-functie. Bij dit schrijven is een informatiepakket gevoegd bestaande uit de

functiebeschrijving LC, de competentieprofielen LC, het beoordelingsformulier LC en de benoemingsprocedure.

o De docent beoordeelt aan de hand van de functiebeschrijving of hij de werkzaamheden die overeenkomen met de functiebeschrijving structureel verricht.

o Indien de docent tot de conclusie komt dat zijn werkzaamheden overeenkomen met die genoemd in de functiebeschrijving beoordeelt de docent of zijn ontwikkelingsstadium overeenkomt met het competentieniveau van de docent C. Daartoe voert hij met behulp van het 'beoordelingsformulier docent C' een zelfbeoordeling uit en hij vraagt feed back van ten minste vier collega's onder wie een teamcoördinator.

o In zijn sollicitatiebrief motiveert de docent waarom hij van mening is dat hij de functie op C-niveau vervult en aan het competentieprofiel voldoet.

o De betrokken sectordirecteur en een teamcoördinator voeren samen een gesprek met de docent, waarin alle informatie wordt verzameld die nodig is om te toetsen of de docent a. gelet op de structureel verrichte werkzaamheden de functie van docent C vervult; b. op basis van het 'beoordelingsformulier docent C' voldoet aan het competentieniveau voor de docent C functie.

o De campusdirectie stelt de beoordeling vast en doet de voordracht voor benoeming aan het College van Bestuur.

o Alle kandidaten worden mondeling ingelicht over de uitslag. Desgewenst worden de redenen voor afwijzing toegelicht.

o Afgewezen kandidaten hebben de mogelijkheid bezwaar aan te tekenen bij de interne bezwarencommissie.

Mevrouw A heeft gesolliciteerd naar een LC-functie. Bij schrijven van 8 maart 2004 heeft het bevoegd gezag mevrouw A ervan op de hoogte gesteld dat haar geen LC-functie wordt aangeboden. Tegen dit besluit heeft mevrouw A bezwaar aangetekend bij de interne bezwarencommissie FUWA-VO van het bevoegd gezag.

De interne bezwarencommissie heeft op 30 november 2004 het bezwaar ongegrond geoordeeld.

Het bevoegd gezag heeft bij schrijven 7 december 2004 meegedeeld het besluit van 8 maart 2004 te handhaven.

Mevrouw Kockelkoren heeft bij schrijven van 30 december 2004 bezwaar aangetekend bij de Commissie. Het bezwaar betreft de jegens mevrouw A gevolgde procedure en de beoordeling van de competenties.

Samenvatting van de standpunten van partijen

Mevrouw A heeft haar standpunt uiteengezet in het bezwaarschrift van 30 december 2004, en mondeling ter zitting onder overlegging van een pleitnota. Het standpunt van mevrouw A luidt samengevat als volgt.

In strijd met de vastgestelde regeling, die bepaalt dat beoordeling plaatsvindt door de campusdirectie, heeft een niet-directielid deelgenomen aan de vaststelling van de beoordeling zonder deelgenomen te hebben aan de scholing die de directie heeft gevolgd ten behoeve van het uitvoeren van de wervingsprocedure.

Het gevoerde sollicitatiegesprek is als basis voor de beoordeling onvoldoende. In de eerder gevoerde functioneringsgesprekken is bezwaarde nooit meegedeeld dat zij onvoldoende zou functioneren met betrekking tot de competenties die nu onderdeel uitmaken van de LC-functie. Deze competenties zoals samenwerken, zelfontwikkeling of omgevingsbewustzijn maakten voorheen ook al deel uit van de functie van docent ook al waren ze niet in een functiebeschrijving opgenomen.

Niet duidelijk is waarop de beoordeling gebaseerd is.

Volgens de sectordirecteur is de beoordeling gebaseerd op de indruk die de campusdirecteur van de sollicitant heeft, en is er geen rekening gehouden met het sollicitatiegesprek en de sollicitatiebrief. De positieve beoordeling van de coördinator, die bezwaarde voorafgaand aan haar sollicitatie heeft geraadpleegd, is niet meegewogen.

Ten aanzien van de scores zijn er aanzienlijke verschillen tussen de scores van de schoolleiding en die van de door bezwaarde geraadpleegde collega's. Die collega's waren het sectiehoofd Engels en vier coördinatoren van wie één thans sectordirecteur Tweede Fase is. Het is niet terecht dat deze beoordelingen niet zijn betrokken bij het eindoordeel. Blijkens een inmiddels gepresenteerd

organogram valt de beoordeling van de onderwijsgevenden in de toekomst juist onder de verantwoordelijkheid van de middenmanagers of coördinatoren, omdat die het beste in staat zijn het functioneren van de onderwijsgevenden te beoordelen.

Uit de motivering van het besluit blijkt dat het besluit genomen is op basis van onvolledige kennis, hetgeen onder meer blijkt uit de zinsneden 'Wellicht heeft zij in het verleden meer initiatieven genomen.' en 'Het netwerk is vroeger groter geweest.'

De motivering bevat feitelijke onjuistheden.

- o Sensitiviteit: ten onrechte wordt het aanspreken van collega's of de schoolleiding op gedrag of handelen als een negatief punt aangevoerd. De schoolleiding heeft hier juist om gevraagd.

- o Samenwerken: ten onrechte wordt aangevoerd dat bezwaarde 'geen echt dragende rol' heeft gespeeld bij ILS en Samenwerkend Leren. Zij heeft onder meer de goede elementen in haar lessen toegepast, er veel over gesproken met collega's en haar ervaringen behandeld op een studiemiddag. Bezwaarde heeft in de loop der jaren meerdere collega's begeleid.

- o Omgevingsbewustzijn: bezwaarde heeft alle aangeboden vormen van bijscholing steeds gevolgd. Zij wijst de schoolleiding er al enkele jaren op dat docenten moeten worden bijgeschoold in het omgaan met agressieve leerlingen. De opmerking dat 'het netwerk in het leerdomein beperkt is' wordt niet onderbouwd.

- o Stimuleren leren: de motivering is niet gebaseerd op lesbezoek. De oordelen van de drie geraadpleegde coördinatoren geven een duidelijk ander beeld.

- o Sociaal pedagogisch handelen: ten onrechte wordt aangevoerd dat bezwaarde binnen de sectie geen initiërende rol heeft. Bij het maken van standaardtoetsen, het ontwikkelen van een toetsbank en het uitproberen van nieuwe methodes vervult bezwaarde een voortrekkersrol.

- o Kwaliteitsgerichtheid: ook volgens de schoolleiding stelt bezwaarde hoge eisen aan zichzelf en anderen. Zij zou er in het recente verleden geen blijk van hebben gegeven 'het voortouw te nemen' in de uitvoering van verbeteringsplannen. Uit de toevoeging dat zij dat wellicht in het verleden wel heeft gedaan, blijkt dat de schoolleiding zich geen beeld heeft gevormd van het functioneren van bezwaarde in de afgelopen 40 jaar.

- o Zelfontwikkeling: bezwaarde heeft gedurende haar loopbaan aan allerlei onderwijsprojecten deelgenomen. Zij geeft meer dan 'enkele uren' les en zij heeft veelvuldig contact met collega's van andere scholen voor voortgezet onderwijs zowel binnen als buiten de Onderwijsgemeenschap Venlo. Als gevolg van haar part-time baan is zij dit jaar voor het eerst geen mentor is en maakt zij geen deel uit van een team.

- o Inspireren: bezwaarde draagt onderwijsvernieuwing uit door het goede ervan te behouden en toe te passen.

In de ontwikkelingsgesprekken die de heer E met bezwaarde heeft gevoerd, krijgt zij geen antwoord op de vraag hoe zij alsnog kan voldoen aan de criteria van de LC-functie. Op eigen initiatieven in dit verband wordt niet gereageerd.

Bezwaarde heeft voorts in haar toelichting gedetailleerd aangegeven op welke wijze zij vorm geeft aan de activiteiten die zijn opgenomen in de beschrijving van de LC-functie.

Het bevoegd gezag heeft zijn standpunt uiteengezet in een schrijven van 18 februari 2005, en mondeling ter zitting. Het standpunt van het bevoegd gezag luidt samengevat als volgt.

In het DGO is overeenstemming bereikt over het invoeringsplan FUWA-VO. De pgmr heeft ingestemd met de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC'. Het management is getraind in de beoordeling van de sollicitanten.

Alle docenten met een LB-functie zijn schriftelijk op de hoogte gesteld van de mogelijkheid om te solliciteren naar een LC-functie en hebben de functiebeschrijving LC, de competentieprofielen voor docentfuncties en de beoordelingsmaatstaf voor de functie LC ontvangen.

Het besluit om bezwaarde geen LC-functie aan te bieden is gebaseerd op de beoordeling van haar competenties, derhalve op het aanvullend criterium waarover met de centrales van werknemersorganisaties in het invoeringsplan afspraken zijn gemaakt.

Het bezwaar betreft de procedurele kant, namelijk of de beoordeling zorgvuldig heeft plaatsgevonden. Dat is het geval geweest. Het besluit is een collectieve beslissing van de campusdirectie geweest. Degene van wie bezwaarde stelt dat hij geen lid is van de campusdirectie, is formeel niet maar

materieel wel directielid. Hij is aanwezig bij alle directievergaderingen en draagt ook bij aan de besluitvorming. Hij was goed op de hoogte van de fuwa-materie omdat hij lid is geweest van de projectgroep die de invoering van de LC-functie heeft voorbereid.

Conform de vastgestelde procedure heeft de teamcoördinator geen rol gespeeld bij de beoordeling, die geheel was voorbehouden aan de campusdirectie. Er is duidelijk aangegeven dat de beoordelingen van de geraadpleegde collega's niet betrokken zouden worden bij de besluitvorming van de directie.

De LC-functie is een nieuwe functie. Voor de beoordeling van de sollicitanten was van belang dat de sollicitant aangaf welke werkzaamheden hij verricht en op welke wijze.

Bezwaarde is in de gelegenheid gesteld om in de sollicitatieprocedure alle benodigde informatie te verstrekken. Niet duidelijk is hoe dan sprake kan zijn van 'onvolledige kennis' bij de werkgever. De 'feitelijke onjuistheden' die bezwaarde aanvoert, laten zien dat de waarnemingen van de directie niet overeenkomen met de beelden van bezwaarde.

Het sollicitatiegesprek bood de sollicitant de gelegenheid om de sollicitatie toe te lichten, maar die toelichting was niet doorslaggevend voor de uitslag van de beoordeling. De campusdirectie heeft haar oordeel gebaseerd op de indruk die zij van de kandidaten heeft uit de laatste jaren, gebaseerd op informatie van collega's, mentoren, uit de klassensituatie en gesprekken.

Overwegingen en conclusie van de Commissie

Het bevoegd gezag is aangesloten bij de Commissie. Mevrouw A heeft binnen de aan haar gestelde termijn bezwaar aangetekend bij de Commissie.

De Commissie toetst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid het besluit van het bevoegd gezag om bezwaarde geen LC-functie aan te bieden en de wijze waarop de procedure jegens bezwaarde gevolgd is.

De Commissie doet op grond van artikel 5.5, derde lid, onder c, van de CAO-VO 2003-2005 een voor het bevoegd gezag en bezwaarde bindende uitspraak.

Het bevoegd gezag heeft ter invoering van de LC-functie, waartoe de CAO-VO 2003-2005 in artikel 5.4, tweede lid onder b, verplicht, een sollicitatieprocedure vastgesteld. In de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC' is als laatste stap opgenomen het afwickelen van de bezwarenprocedure bij de interne bezwarencommissie FUWA-VO van het bevoegd gezag, welke commissie blijkens de overgelegde stukken fungeert als interne bezwarencommissie in de zin van artikel 5.5 CAO-VO.

De Commissie concludeert op grond van het bovenstaande dat het bevoegd gezag ervoor gekozen heeft de sollicitatieprocedure met betrekking tot de LC-functies onderdeel te laten uitmaken van de invoeringsprocedure FUWA-VO, zodanig dat de bezwarenregeling van artikel 5.5, onder 3, van de CAO-VO integraal van toepassing is op de sollicitatieprocedure.

De Commissie overweegt ten aanzien van de gevolgde procedure als volgt.

Blijkens de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC' dient een docent om in aanmerking te komen voor een LC-functie de werkzaamheden van de LC-functie structureel te vervullen en te voldoen aan de beoordelingsmaatstaf, het competentieniveau, voor de LC-functie. Gelet op het overgelegde beoordelingsformulier docent C heeft het sollicitatiegesprek zich toegespitst op een beoordeling op acht competenties. Ook de schriftelijk gegeven motivering beperkt zich tot de beoordeling van de competenties.

De Commissie overweegt dat de CAO-VO beoogt het toedelen van de functies in het kader van de invoering van FUWA-VO op basis van objectieve criteria te doen plaatsvinden. Als waarborg daarvoor beschouwt de Commissie met name de bezwaargrond genoemd in artikel 5.5, derde lid onder a, respectievelijk c, van de CAO-VO betreffende de relatie tussen de beschrijving van de aangeboden functie en de opgedragen werkzaamheden.

Hoewel de procedure zelf zoals deze in overleg met de PMR is vastgelegd in de 'Wervingsprocedure docentfunctie LC' geen onderwerp kan zijn van de onderhavige bezwaarprocedure, merkt de Commissie op dat het haar voorkomt dat de gekozen wijze van toedelen van de LC-functies zich niet verdraagt met hetgeen de CAO bepaalt en beoogt, namelijk dat de werknemer met de in de CAO vastgelegde rechtsmiddelen kan opkomen tegen het besluit van de werkgever. Hierdoor wordt wezenlijk tekort gedaan aan de rechten die aan bezwaarde op grond van de CAO toekomen.

Ten aanzien van het bezwaar dat in strijd met de vastgestelde procedure een niet-directielid heeft deelgenomen aan de besluitvorming van de campusdirectie is de Commissie van mening dat het

bevoegd gezag had kunnen voorzien dat de positie van de betreffende corrector in deze procedure tot misverstanden zou kunnen leiden. Nu het bevoegd gezag heeft toegelicht dat de betrokkene materieel deel uitmaakt van de campusdirectie en bezwaarde deze mededeling niet met overtuigende argumenten heeft weerlegd en voorts niet heeft aangetoond dat de deelname van de betrokken persoon aan de besluitvorming haar in haar belang heeft geschaad, laat de Commissie dit bezwaar verder buiten beschouwing.

Het bezwaar spitst zich toe op de onderbouwing van de beoordeling en van het besluit tot het niet aanbieden van de LC-functie.

Het behoort niet tot de bevoegdheid van de Commissie om in te gaan op de scores als zodanig.

De Commissie overweegt dat een beoordelingsprocedure als waarvan hier sprake is, dient te voldoen aan waarborgen van objectiviteit, inzichtelijkheid en controleerbaarheid.

Het beoordelingsformulier bevat zes tot acht gedragskenmerken voor elk van de acht competenties.

Voor elk kenmerk kan op een schaal van 1 tot 5 worden gescoord. De totaaloordelen dienen op alle competenties een 3 te zijn en op vier met name genoemde competenties een 4. Voor de totaalbeoordeling per competentie wordt geen rekenkundige formule gebruikt, maar dienen de scores op de afzonderlijke gedragskenmerken als ondersteuning.

De Commissie is niet gebleken dat bij de beoordeling gebruik gemaakt is van een score-instrument dat geijkt is, zodanig dat de scores inzichtelijk kunnen worden gemaakt aan de hand van objectieve criteria. De Commissie is van oordeel dat de scores op grond van niet nader geconcretiseerd 'waargenomen gedrag', waarvan in de toelichting op het scoreformulier sprake is, niet als zodanig kunnen gelden.

Het bevoegd gezag heeft voorts ter zitting verklaard dat het uiteindelijke oordeel van de campusdirectie in feite is gebaseerd op de indruk van de schoolleiding uit de laatste jaren, gebaseerd op informatie van collega's, mentoren, uit de klassensituatie en gesprekken. Deze informatie is niet nader geconcretiseerd. Als gevolg hiervan is het niet mogelijk de gebruikte informatie op juistheid te controleren en eventueel te weerleggen. De Commissie merkt bovendien op dat niet omschreven is welke periode als ijkjaren dienen voor de beoordeling.

Het bovenstaande overziende komt de Commissie tot het oordeel dat de procedure welke jegens bezwaarde gevolgd is, niet voldoet aan de criteria waaraan een dergelijke procedure naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid behoort te voldoen en dat reeds op grond hiervan het besluit van het bevoegd gezag niet in stand kan blijven.

Ten aanzien van hetgeen bezwaarde heeft ingebracht tegen de motivering van het besluit overweegt de Commissie dat bezwaarde een aantal concrete en controleerbare gegevens naar voren heeft gebracht die naar het oordeel van de Commissie gelet op de werkzaamheden zoals vastgelegd in de functiebeschrijving kenbaar betrokken dienen te worden bij de nieuwe beoordeling van de sollicitatie van bezwaarde. De Commissie acht de argumenten van bezwaarde niet weerlegd door de mededeling dat hier sprake zou zijn van een verschil in waarneming of beelden.

Op grond van het bovenstaande spreekt de Commissie uit dat het bezwaar van mevrouw A gegrond is.

Aldus vastgesteld te 's-Hertogenbosch op 18 mei 2005 door mr. A. Jurgens, voorzitter, mr. dr. W. Beurskens, lid, en mr. H. Zurlohe, lid, in tegenwoordigheid van mr. M. de Bont-Hanenkamp, adjunct-secretaris.