

FUWA RK 05/03, 14 april 2005

Samenvatting uitspraak FUWA RK 05/03

Het bezwaar betreft het niet aanbieden van een LC-functie. Bezwaar gegrond.

De beschikbare LC-functies worden middels een sollicitatieprocedure uitgegeven. Elke sollicitant heeft zijn/haar competenties op een sollicitatieformulier gewaardeerd met behulp van een vijf-puntsschaal. Vervolgens heeft de unitdirectie een sollicitatiegesprek met elke sollicitant gevoerd aan de hand van gedragsindicatoren die zijn uitgekozen op basis van de leerling-enquêtes en het door de kandidaat ingevulde sollicitatieformulier. De leden van de unitdirectie hebben elk naar aanleiding van het sollicitatiegesprek scores, eveneens op een vijf-puntsschaal, aan de kandidaten toegekend. Van deze scores zijn met behulp van de computer de gemiddelden berekend. Bij gebleken gelijke geschiktheid is de anciënniteit bepalend. Indien er sprake is van een verschil van mening tussen de unitdirectie en de kandidaat over het resultaat, wordt het geschil voorgelegd aan de interne bezwarencommissie, die adviseert conform artikel 5.5 van de CAO-VO.

De Commissie overweegt ten aanzien van haar bevoegdheid als volgt. Blijkens het document 'Invoering docentfuncties LB-LC-LD' heeft het bevoegd gezag ervoor gekozen 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 deze sollicitatieprocedure. Bezwaarde heeft binnen de aan hem gestelde termijn bezwaar aangetekend bij de Commissie.

Uit het document 'Invoering docentfunctie LB-LC-LD' blijkt dat het bevoegd gezag voor de benoeming in de beschikbare LC-functies gekozen heeft voor een sollicitatieprocedure op basis van competenties, waarbij de unitdirectie de kandidaten beoordeelt. De Commissie overweegt dat de CAO-VO beoogt het toedelen van de functies 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.

De Commissie stelt vast dat als gevolg van de keuze van het bevoegd gezag de hiervoor genoemde bezwaargrond van artikel 5.5, derde lid onder a respectievelijk c, van de CAO-VO niet meer ter beschikking staat aan de sollicitanten. Hoewel de procedure zelf zoals deze is vastgelegd in het invoeringsplan geen onderwerp kan zijn van de onderhavige bezwaarprocedure, merkt de Commissie wel op dat het haar voorkomt dat deze wijze van toedelen van 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 aan de rechten die aan bezwaarde op grond van de CAO toekomen wezenlijk tekort wordt gedaan.

De Commissie is met het bevoegd gezag van mening dat het van belang is dat de beoordeling in het kader van de onderhavige sollicitatieprocedure zo objectief mogelijk behoort te zijn. Het bevoegd gezag stelt een zo groot mogelijke objectiviteit te hebben nagestreefd en acht deze gewaarborgd doordat de scores van de drie beoordelaars zonder verder onderling overleg zijn ingebracht in een computerprogramma, dat de uiteindelijke resultaten berekend heeft. De Commissie volgt het bevoegd gezag niet in deze gedachtegang.

De Commissie overweegt dat een score-instrument als waarvan hier sprake is, dient te voldoen aan criteria van objectiviteit, fijnmazigheid en inzichtelijkheid, en dat naarmate kleinere verschillen in de uitkomst doorslaggevend zijn de eisen voor deze criteria zwaarder dienen te zijn.

Ten aanzien van de gebruikte methode merkt de Commissie op, dat de in de computer ingebrachte scores zelf subjectieve bevindingen zijn die op geen enkele wijze gecontroleerd of gecorrigeerd zijn. 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 vereiste onderbouwing van de scores wordt ook niet geboden door de inhoud van de 'Conclusies van het gesprek met bezwaarde'. De geformuleerde conclusies zijn niet eenduidig terug te voeren op de vragen van de gedragsindicatoren aan de hand waarvan de scores zijn bepaald. Het sollicitatieformulier en de 'procedure gesprekken en beoordeling' met de daarbij behorende 'gedragsindicatoren' hebben betrekking op de werkzaamheden en kennis en vaardigheden van de LC-docent in de klassensituatie en op de vraag in hoeverre de sollicitant deze werkzaamheden verricht

respectievelijk over deze kennis en vaardigheden beschikt, terwijl in de 'conclusies van het gesprek met bezwaarde' de beoordeling van de competenties van de kandidaat ten aanzien van - kort gezegd - de vakoverstijgende onderwijsvernieuwing centraal staat.

Het bevoegd gezag heeft zelf aangegeven dat het sollicitatieproces resultaten heeft opgeleverd die minimaal van elkaar verschillen. De interne bezwarencommissie spreekt in dit verband van een puntenverschil van 0,3 dat bepalend is voor een positief dan wel negatief besluit.

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.

Bezwaarde heeft een aantal afzonderlijke scores gemotiveerd betwist. De Commissie overweegt dat hetgeen bezwaarde heeft ingebracht objectieve gegevens zijn welke verband houden met de functievereisten die zijn opgenomen in de kop van het sollicitatieformulier, waar in zes punten aangegeven is waarin de LC-docent zich onderscheidt van de LB-docent. Het bevoegd gezag heeft niet weersproken hetgeen bezwaarde te dien aanzien heeft gesteld.

De Commissie is van oordeel dat de naar voren gebrachte gegevens kenbaar betrokken dienen te worden bij de beoordeling van de sollicitatie van bezwaarde.

BEZWARENCOMMISSIE FUNCTIEWAARDERING KATHOLIEK ONDERWIJS

FUWA RK 05/03

Uitspraak

Inzake het bezwaar van de heer A te B tegen het besluit van 18 januari 2005 van de rector van het C College te D namens de Stichting E te D, hierna ook te noemen 'het bevoegd gezag', tot handhaving van het besluit om de heer A, hierna ook te noemen 'de bezwaarde', geen LC-functie aan te bieden en te benoemen in een LB-functie, verklaart de Bezwarencommissie Functiewaardering voor het katholiek onderwijs:

het bezwaar van de heer A gegrond.

Zitting

De Bezwarencommissie Functiewaardering voor het katholiek onderwijs, hierna te noemen 'de Commissie', heeft het bezwaar behandeld in een zitting van 14 april 2005 te Amersfoort.

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:

de heer A,

het bevoegd gezag, vertegenwoordigd door:

de heer F, lid van de kerndirectie,

de heer G, unitdirecteur van de vestiging H.

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

Het bevoegd gezag heeft in het kader van de invoering van FUWA-VO een procedure vastgesteld met betrekking tot de invoering van de docentfuncties LB-LC-LD. De procedure voor zover hier van belang is hierna weergegeven.

Elke docent met een LB-functie (oud) krijgt een LB-functie nr. 414 aangeboden. De docent kan middels een sollicitatieformulier aan de directie kenbaar maken in aanmerking te willen komen voor

een LC-functie nr. 415. Indien de belangstelling voor de LC-functies groter is dan het aantal beschikbare functies worden diegenen benoemd die het meest voldoen aan de competenties genoemd in de beschrijving van de functie LC nr. 415.

De unitdirecteur en de beide afdelingsleiders van de betreffende unit beoordelen de scores van de sollicitant. Er worden enquêtes afgenomen bij collega's en leerlingen. Bij gebleken gelijke geschiktheid is de anciënniteit bepalend.

Indien er sprake is van een verschil van mening tussen de uitdirectie en de kandidaat over het resultaat, wordt het geschil voorgelegd aan de interne bezwarencommissie, die adviseert conform artikel 5.5 van de CAO-VO.

Elke sollicitant heeft zijn/haar competenties op een sollicitatieformulier gewaardeerd met behulp van een vijf-puntsschaal. Vervolgens heeft de unitdirectie een sollicitatiegesprek met elke sollicitant gevoerd aan de hand van gedragsindicatoren die zijn uitgekozen op basis van de leerling-enquêtes en het door de kandidaat ingevulde sollicitatieformulier. De leden van de unitdirectie hebben elk naar aanleiding van het sollicitatiegesprek scores, eveneens op een vijf-puntsschaal, aan de kandidaten toegekend. Van deze scores zijn met behulp van de computer de gemiddelden berekend.

Bij schrijven van 19 oktober 2004 heeft het bevoegd gezag de heer A ervan op de hoogte gesteld dat hem geen LC-functie nr. 415 wordt aangeboden. Tegen dit besluit heeft de heer A bezwaar aangetekend bij de interne bezwarencommissie FUWA-VO van het bevoegd gezag.

De interne bezwarencommissie heeft op 10 januari 2005 advies uitgebracht. In zijn algemene opmerkingen noemt de commissie de gevolgde procedure een vrij bureaucratisch proces, waarbij men wel heeft getracht om zo open en objectief mogelijk te werk te gaan, maar zichzelf sterk begrensd heeft. De interne bezwarencommissie acht als gevolg van deze procedure een persoonlijk oordeel op basis van het (mogelijk toekomstig) functioneren van de betrokkene praktisch niet meer mogelijk. De interne bezwarencommissie concludeert dat een goed onderbouwde aanstelling of afwijzing door het bevoegd gezag daarmee is uitgebleven. De commissie spreekt van een sterk instrumentele aanpak. De interne bezwarencommissie heeft op verzoek van de heer A bij schrijven van 8 februari 2005 haar advies als volgt geëxpliciteerd. De interne bezwarencommissie concludeert dat het bevoegd gezag steken heeft laten vallen ten aanzien van een zorgvuldige/correcte procedure. Naar het oordeel van de interne bezwarencommissie is het bevoegd gezag aan te rekenen:

- o dat er tussentijds voor een andere handelwijze is gekozen zonder hierover zorgvuldig met alle belanghebbenden te communiceren;
- o dat er stukken over de sollicitant bestaan die niet bij hem bekend zijn;
- o dat er uiteindelijk een procedure is ontstaan die te instrumenteel is waardoor de kandidaat geen volwassen positie meer voelt.

De interne commissie acht in de eindweging de tekortkomingen van het bevoegd gezag niet doorslaggevend voor het advies van de commissie aangezien alle kandidaten op dezelfde wijze zijn behandeld. De interne commissie ziet derhalve geen grond om de werkgever te adviseren om het besluit te herzien.

Het bevoegd gezag heeft de heer A bij schrijven van 18 januari 2005 meegedeeld in de opmerkingen van de interne bezwarencommissie geen aanleiding te zien tot herziening van zijn besluit.

De heer A heeft bij schrijven van 4 februari 2005 bezwaar aangetekend bij de Commissie. Het bezwaar betreft het besluit tot benoeming in een LB-functie na de afwijzing voor een LC-functie.

Samenvatting van de standpunten van partijen

De heer A heeft zijn standpunt uiteengezet in zijn bezwaarschrift van 4 februari 2005, in zijn schriftelijke toelichting van 24 februari 2005, en mondeling ter zitting. Het standpunt van de heer A luidt samengevat als volgt.

De sollicitatieprocedure is anders verlopen dan de heer A en ook andere sollicitanten zich hadden voorgesteld. De indruk bestond dat de sollicitatiecommissie in overleg met de sollicitant tot een gezamenlijke waardering van de competenties van de sollicitant zou komen. Dat is niet gebeurd. Dat men deze indruk had lijkt niet vreemd gelet op de volgende zin uit het stuk 'Uitgangspunten beoordeling': 'Vervolgens is door de unitdirectie besloten om niet in te gaan op zelfbeoordelingen of

om in het gesprek al beoordelingen aan te geven.'

Omdat er tijdens het sollicitatiegesprek vragen werden gesteld waarop men zich niet had kunnen voorbereiden, waren de sollicitanten die zich gemakkelijk uitdrukken in het voordeel. Nu dit voordeel niet voor enkele maar voor alle gestelde vragen gold, is er sprake van een ongelijke behandeling van de sollicitanten.

Buiten lesgeven verricht de heer A de volgende taken:

- o Het onderhouden van contacten met het ROC in verband met vrijstellingsregelingen voor leerlingen, mee ontwikkelen van competenties van leerlingen in verband met port folio, mee ontwikkelen doorlopende leerlijnen;
- o Het onderhouden van regionale contacten met leraren elektrotechniek en installatietechniek;
- o Sectiehoofd afdeling elektrotechniek;
- o Mentor basisberoepsgerichte en/of kaderberoepsgerichte klas;
- o Lid kernteam basisberoepsgroep;
- o Coördinatie stageproces elektrotechniek;
- o Lidmaatschap van de MR.

Ten aanzien van de toegekende punten per vraag

o Vraag 4.5 - draagt bij aan activiteiten van de unit of de scholengemeenschap door deelname aan werkgroepen, schoolevenementen, voorlichtingsactiviteiten - 2 punten

De heer A doet mee aan bijna alles wat op school georganiseerd wordt, en is ook betrokken bij de organisatie van enkele activiteiten.

o Vraag 4.6a - is actief in de beheersing, verdieping en verbreding van vakinhoudelijke en vakdidactische kennis en vaardigheden - 2 punten.

Vergeleken met de score op vraag 4.6b - is actief in de beheersing, verdieping en verbreding van vakinhoudelijke en vakdidactische kennis en vaardigheden en kan vernieuwingsvoorstellen die een bijdrage leveren aan het onderwijs in de veranderende maatschappij formuleren en in de praktijk toepassen - gewaardeerd met 4.3 punten, komt de lage score bij vraag 4.6a, waar minder gevraagd wordt dan bij vraag 4.6b, vreemd over.

o Vraag 5.2 - beschikt over invoelingsvermogen en sociale vaardigheden in contacten met ouders, collega's, ondersteunend personeel en leidinggevenden, kan contact maken met klassen en leerlingen en ervoor zorgen dat leerlingen zich bij hem/haar op hun gemak voelen - 2 punten.

De heer A is beoordeeld als een uitstekend docent. Ook uit de leerlingenenquête en berichten uit bijdragen in de schoolkrant blijkt dat leerlingen het best met de heer A kunnen vinden.

o Vraag 5.3 - beschikt over communicatieve vaardigheden in contacten met ouders, collega's, ondersteunend personeel en leidinggevenden - 2 punten.

De heer A is belast met mentortaken sinds zijn aanstelling, is gevraagd voor het kernteam voor een basisgroep, is al sinds lange tijd sectiehoofd van de afdeling elektrotechniek, is 20 jaar lid van de MR, zit een aantal jaren in de overleggroep vmbo-mbo, is 20 jaar stagebegeleider en contactpersoon tussen de school en stagebedrijven.

In de conclusies van het sollicitatiegesprek wordt gesteld:

o dat de heer A waar het gaat om overleg, samenwerking en integratie van vakken sterk gericht is op de afdeling elektro.

De heer A stelt dat van de kant van de avo-docenten totnogtoe geen initiatief is genomen om te komen tot integratie van vakken. Dit gesprek komt de laatste tijd enigszins op gang. In het informele circuit vindt overleg plaats met docenten wiskunde en natuurkunde.

o dat de contacten vmbo-mbo van de heer A een directe link hebben naar elektrotechniek en dat geen verband wordt gelegd naar andere afdelingen of naar niet-technische vakken.

De heer A stelt dat deze contacten gericht zijn op het mede ontwikkelen van competenties van leerlingen in verband met het port folio overgang vmbo - mbo.

o dat de heer A aangegeven heeft dat landelijk en regionaal vakoverleg zijn doelen bepalen en niet de missie van het C College.

De heer A heeft de vraag met betrekking tot de missie van de school verkeerd begrepen waardoor een onjuiste conclusie is geformuleerd.

o dat bij de heer A een punt van ontwikkeling is om het goede dat hij doet naar anderen te verwoorden.

De heer A heeft meerdere keren aan de directie voorstellen gedaan en op aandachtspunten gewezen.

o dat de heer A een man met sterke, strikte opvattingen is en moeilijk te overtuigen is.

De heer A staat open voor goede argumenten en is bereid zich daardoor te laten overtuigen.

Het bevoegd gezag heeft zijn standpunt uiteengezet in een schrijven van 9 maart 2005, en mondeling ter zitting. Het standpunt van het bevoegd gezag luidt samengevat als volgt.

De kandidaten hebben zich voldoende op het sollicitatiegesprek kunnen voorbereiden. Middels de gedragsindicatoren zijn de onderwerpen van het sollicitatieformulier voldoende aan de orde gekomen. Het is niet gebruikelijk bij een sollicitatiegesprek vooraf de vragen te verstrekken. Inderdaad hebben degenen die hun opvattingen gemakkelijk verwoorden een voordeel gehad. Dit is dan ook een belangrijke competentie voor een LC-docent.

Gedurende het invullen van de door de PMR goedgekeurde procedure is door de verschillende sollicitatiecommissies besloten om tijdens de gesprekken niet te discussiëren over de scores van de kandidaten zelf om polarisering en demotivering tijdens de gesprekken te voorkomen. Er is gewerkt met gedragsindicatoren op basis van het door de sollicitant ingevulde sollicitatieformulier.

Gepoogd is om tot een zo groot mogelijke objectivering te komen. De gemiddelde score van drie beoordelaars is het meest objectief en integer. In een situatie als de onderhavige waar men elkaar vaak zeer goed kent, kan een objectieve, instrumentele aanpak een verantwoording naar collega's zijn.

Aan de hand van de vragen en gedragsindicatoren is een stevig onderbouwde aanstelling of afwijzing tot stand gekomen.

Overwegingen en conclusie van de Commissie

Het bevoegd gezag is aangesloten bij de Commissie. Blijkens het document 'Invoering docentfuncties LB-LC-LD' heeft het bevoegd gezag ervoor gekozen 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 deze sollicitatieprocedure. De heer A heeft binnen de aan hem gestelde termijn bezwaar aangetekend bij de Commissie.

Gelet op de inhoud van de stukken en het verhandelde ter zitting stelt de Commissie vast dat het bezwaar zich richt tegen het nieuwe besluit van het bevoegd alsmede tegen de jegens de heer A gevolgde procedure.

De Commissie toetst het besluit van het bevoegd gezag tot handhaving van het besluit tot het niet aanbieden van een LC-functie en tot benoeming van de heer A in een LB-functie en de jegens de heer A gevolgde procedure naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

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 de heer A bindende uitspraak.

Uit het document 'Invoering docentfunctie LB-LC-LD' blijkt dat het bevoegd gezag voor de benoeming in de beschikbare LC-functies gekozen heeft voor een sollicitatieprocedure op basis van competenties, waarbij de unitdirectie de kandidaten beoordeelt. De Commissie overweegt dat de CAO-VO beoogt het toedelen van de functies 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.

De Commissie stelt vast dat als gevolg van de keuze van het bevoegd gezag de hiervoor genoemde bezwaargrond van artikel 5.5, derde lid onder a respectievelijk c, van de CAO-VO niet meer ter beschikking staat aan de sollicitanten. Hoewel de procedure zelf zoals deze is vastgelegd in het invoeringsplan geen onderwerp kan zijn van de onderhavige bezwaarprocedure, merkt de Commissie wel op dat het haar voorkomt dat deze wijze van toedelen van 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 aan de rechten die aan de heer A op grond van de CAO toekomen wezenlijk tekort wordt gedaan.

Ten aanzien van de jegens de heer A gevolgde procedure overweegt de Commissie als volgt.

De Commissie acht het bezwaar van de heer A dat deze zich onvoldoende heeft kunnen voorbereiden op de tijdens het sollicitatiegesprek gestelde vragen genoegzaam door het bevoegd gezag weersproken.

De Commissie stelt vast dat de sollicitatieprocedure heeft plaatsgevonden met behulp van o het sollicitatieformulier, waarin de sollicitant aangeeft in welke mate hij de voor de LC-functie vereiste werkzaamheden verricht en in welke mate hij over de vereiste kennis en vaardigheden beschikt;

o de leerlingenquêtes;

o de beoordeling in het sollicitatiegesprek op basis 16 gedragsindicatoren, waar de sollicitant gevraagd wordt aan de hand van voorbeelden aan te geven hoe hij werkzaamheden passend in de LC-functie in de praktijk aanpakt. Deze beoordeling is uitgedrukt in scores, waarvan het gemiddelde berekend is.

Naar aanleiding van het sollicitatiegesprek met de heer A zijn conclusies opgesteld.

De Commissie is met het bevoegd gezag van mening dat het van belang is dat de beoordeling in het kader van de onderhavige sollicitatieprocedure zo objectief mogelijk behoort te zijn. Het bevoegd gezag stelt een zo groot mogelijke objectiviteit te hebben nagestreefd en acht deze gewaarborgd doordat de scores van de drie beoordelaars zonder verder onderling overleg zijn ingebracht in een computerprogramma, dat de uiteindelijke resultaten berekend heeft. De Commissie volgt het bevoegd gezag niet in deze gedachtegang.

De Commissie overweegt dat een score-instrument als waarvan hier sprake is, dient te voldoen aan criteria van objectiviteit, fijnmazigheid en inzichtelijkheid, en dat naarmate kleinere verschillen in de uitkomst doorslaggevend zijn de eisen voor deze criteria zwaarder dienen te zijn.

Ten aanzien van de gebruikte methode merkt de Commissie op, dat de in de computer ingebrachte scores zelf subjectieve bevindingen zijn die op geen enkele wijze gecontroleerd of gecorrigeerd zijn. 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 vereiste onderbouwing van de scores wordt ook niet geboden door de inhoud van de 'Conclusies van het gesprek met de heer A'. De geformuleerde conclusies zijn niet eenduidig terug te voeren op de vragen van de gedragsindicatoren aan de hand waarvan de scores zijn bepaald. Het sollicitatieformulier en de 'procedure gesprekken en beoordeling' met de daarbij behorende 'gedragsindicatoren' hebben betrekking op de werkzaamheden en kennis en vaardigheden van de LC-docent in de klassensituatie en op de vraag in hoeverre de sollicitant deze werkzaamheden verricht respectievelijk over deze kennis en vaardigheden beschikt, terwijl in de 'conclusies van het gesprek met de heer A' de beoordeling van de competenties van de kandidaat ten aanzien van - kort gezegd - de vakoverstijgende onderwijsvernieuwing centraal staat.

Het bevoegd gezag heeft zelf aangegeven dat het sollicitatieproces resultaten heeft opgeleverd die minimaal van elkaar verschillen. De interne bezwarencommissie spreekt in dit verband van een puntenverschil van 0,3 dat bepalend is voor een positief dan wel negatief besluit.

Het bovenstaande overziende komt de Commissie tot het oordeel dat de procedure welke jegens de heer A 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.

De heer A heeft een aantal afzonderlijke scores gemotiveerd betwist. De Commissie overweegt dat hetgeen de heer A heeft ingebracht objectieve gegevens zijn welke verband houden met de functievereisten die zijn opgenomen in de kop van het sollicitatieformulier, waar in zes punten aangegeven is waarin de LC-docent zich onderscheidt van de LB-docent. Het bevoegd gezag heeft niet weersproken hetgeen de heer A te dien aanzien heeft gesteld.

De Commissie is van oordeel dat de naar voren gebrachte gegevens kenbaar betrokken dienen te worden bij de beoordeling van de sollicitatie van de heer A.

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

Aldus vastgesteld te Amersfoort op 14 april 2005 door mr. J. Vrakking, voorzitter, mr. J. de Kok, lid, en de heer P. Voskamp, lid, in tegenwoordigheid van mr. M. de Bont-Hanenkamp, adjunct-secretaris.