

VOORSCHRIFTEN INDELING EN INSCHALING VAN PERSONEEL

Inleiding

Op 1 april 2003 is officieel een nieuw functieordeningssysteem (UFO) in werking getreden. Door de invoering van UFO hebben oude functiebeschrijvingen plaats gemaakt voor functieprofielen. Deze functieprofielen kennen verschillende niveaus op basis waarvan de inschaling wordt vastgesteld. De invoering van UFO heeft gevolgen voor de indeling van de werkzaamheden van medewerkers in functieprofielen en voor de inschaling van medewerkers. Nu gaat het om de opgedragen werkzaamheden die een medewerker structureel uitoefent, terwijl in het oude systeem ervaringsjaren en persoonlijk functioneren belangrijker waren. Om binnen de eenheden een eenduidige werkwijze rondom indeling en inschaling te bewerkstelligen is het noodzakelijk nieuwe voorschriften op te stellen.

Uitgangspunt voor de toepassing van UFO vormt de *functie*. Dat is “het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen” (CAO NU 2004-2005, artikel 1.1). De inhoud van een functie wordt afgeleid van doel en taken van een eenheid. De verdeling van die taken binnen een eenheid over afzonderlijke functies (lees: de inrichting van de eenheid), bepaalt per functie het samenstel van werkzaamheden. De inrichting van een eenheid is daarmee bepalend voor de beloningsperspectieven die in afzonderlijke functies kunnen worden geboden.

Het samenstel van werkzaamheden binnen een functie wordt (dus) bepaald door factoren als de organisatorische context waarbinnen de functie zich bevindt en de noodzakelijke bijdrage die aan de organisatie geboden moet worden vanuit die functie.

Die vanuit de organisatie noodzakelijk geachte inhoud van een functie hoeft niet noodzakelijkerwijs overeen te komen met het hoogste functieniveau van een functieprofiel uit het UFO-systeem. Vaak is functie-invulling op dat hoogste niveau zelfs niet mogelijk of niet noodzakelijk. Zo kan de organisatorische context ertoe leiden dat niet kán worden voldaan aan de indelingscriteria in de hogere niveaus van een functieprofiel en een lager niveau moet worden vastgesteld.

In die gevallen is het groeiperspectief voor de medewerker binnen de eigen functie begrensd tot dat betreffende niveau, en zal hij – indien bij hem de wens bestaat door te groeien – op zoek moeten gaan naar een andere functie. Het groeiperspectief van de medewerker is dus normaliter begrensd tot wat de advertentietekst bij de vacaturestelling vermeldt, tenzij er in een later stadium sprake is van functie- of organisatieontwikkelingen.

Deze notitie beschrijft voorschriften t.a.v. de Indeling, de Inschaling, het gebruik van Functiegebonden Criteria, Indelingscriteria, en de consequenties t.a.v. WP- en OBP-personeel.

Indeling en inschaling

Aan de hand van de opgedragen werkzaamheden wordt eerst bepaald welk UFO functieprofiel en -niveau van toepassing is (zie Indeling). Vervolgens wordt op basis van het toegekende UFO functieprofiel en -niveau de inschaling van de medewerker bepaald (zie Inschaling). Normaal gesproken is de inschaling gelijk aan het niveau van de opgedragen werkzaamheden. Hierop bestaan 3 uitzonderingen¹:

1. bij de **Indeling**: Het toegewezen functieprofiel en -niveau is nog niet aangepast aan een verandering in de opgedragen werkzaamheden (Zie onder Indeling.)
2. bij de **Inschaling**: De medewerker kan de opgedragen werkzaamheden, zoals beschreven in het toegewezen UFO-functieprofiel - en het daarbijbehorende niveau nog niet volledig vervullen. (Zie onder Inschaling.)

¹ Naast deze uitzonderingen zijn er een aantal medewerkers hoger ingeschaald vanwege het feit dat bij de invoering van het UFO-systeem een garantieregeling gold voor diegenen van wie de functie lager werd ingedeeld dan hun toenmalige salaris(perspectief).

Indeling

Er zijn twee momenten waarop een indeling van werkzaamheden in een UFO functieprofiel en -niveau plaatsvindt, namelijk:

1. bij indiensttreding of interne overplaatsing
2. bij functieonderhoud

Ad 1: Bij het ontstaan van een vacature wordt vooraf vastgesteld welke UFO functieprofiel en -niveau het meest past bij de vacante functie. De werkzaamheden van de nieuw te werven medewerker worden bij indiensttreding of vanwege interne overplaatsing in principe ingedeeld volgens dat functieprofiel en -niveau. Daar is één uitzondering op: Dit is de situatie waarin een gekozen functieprofiel en -niveau een "eindsituatie" aangeeft. Als er bijvoorbeeld geworven wordt voor een UD 1, dan kan als startsituatie worden gekozen voor werkzaamheden en een taakstelling die vooralsnog behoren bij het functieprofiel UD 2 (zie ook onder wetenschappelijk personeel). Of indien als startsituatie wordt gekozen voor indeling in het functieprofiel van beleidsmedewerker 3 terwijl de vacature een groei naar het functieprofiel beleidsmedewerker 2 vooronderstelt.

Ad 2: Het takenpakket van een medewerker kan in de loop der tijd veranderen. Hierdoor kan een ander functieprofiel en/of –niveau beter toepasbaar worden. Indeling van werkzaamheden in een (ander) functieprofiel en/of –niveau is aan de orde indien er sprake is van structureel opgedragen werkzaamheden die afwijken van het geldende functieprofiel en/of –niveau. Met *structureel opgedragen werkzaamheden* worden werkzaamheden bedoeld die een medewerker in ieder geval gedurende een periode van twee jaren in opdracht van de leidinggevende heeft uitgeoefend, of opgedragen werkzaamheden waarvan bij aanvang vaststaat dat deze niet tijdelijk zijn. De beheerder kan op eigen initiatief dan wel op initiatief van de leidinggevende tot een actualisering van de indeling van de opgedragen en uitgevoerde werkzaamheden overgaan. Ook de medewerker zelf kan, als hij meent dat zijn werkzaamheden in een onjuist functieprofiel en/of –niveau zijn ingedeeld, bij de beheerder een verzoek tot functieonderhoud indienen. Hij moet dan aannemelijk maken dat hij minimaal twee jaren, opgedragen werkzaamheden heeft verricht waarvoor een ander functieprofiel en/of -niveau beter passend is dan het functieprofiel en -niveau waarin zijn werkzaamheden nu zijn ingedeeld. Zodra is vastgesteld dat de medewerker structureel ander opgedragen werkzaamheden heeft, besluit de decaan of dienstdirecteur tot indeling van die werkzaamheden in een passender UFO functieprofiel en -niveau. Het besluit van de beheerder op een verzoek tot functieonderhoud is een besluit in de zin van de Algemene wet bestuursrecht.

Inschaling

De meeste functieprofielen kennen verschillende niveaus. Aan elk niveau is een salarisschaal gekoppeld. Een medewerker wordt in principe ingeschaald in de salarisschaal die is gekoppeld aan het functieprofiel en -niveau waarin zijn functie is ingedeeld. Met andere woorden, hij wordt ingeschaald in de bij het functieniveau behorende functieschaal. Er is één uitzondering op deze regel, namelijk het gebruik van aanloopschalen zoals vermeld in artikel 3.8 van de CAO Nederlandse Universiteiten. Er kan gebruik worden gemaakt van een aanloopschaal indien een medewerker een functie en het daarbijbehorende niveau nog niet volledig kan vervullen. Zodra wordt vastgesteld dat een medewerker de functie en het bijbehorende niveau naar behoren vervult, wordt hij ingeschaald in de bij de functie behorende functieschaal. De maximale duur van de inschaling in een aanloopschaal is twee jaren. Indien na afloop van die periode de medewerker de functie nog niet naar behoren vervult, overlegt de leidinggevende met de medewerker over een ander loopbaanperspectief binnen of buiten de UT.

Bij de overgang naar een hogere schaal wordt het salarisbedrag vastgesteld in het naast hogere bedrag in de hogere schaal (bevorderingsperiodiek). Als de bevorderingsdatum gelijk is aan de periodiekdatum en er is nog groei mogelijk in de huidige salarisschaal wordt ook een periodieke verhoging toegekend. Indien een medewerker het maximum van de huidige salarisschaal had bereikt, geldt de datum van overgang naar een hogere schaal als nieuwe periodiekmaand. Als er nog groeimogelijkheden in de huidige salarisschaal waren, wijzigt de periodiekmaand niet.

Er zijn geen voorschriften ten aanzien van inpassing in de schaal (welke trede binnen een salarisschaal geldt), behalve dan dat deze afhankelijk is van ervaring en achtergrond van de medewerker, in relatie met zijn (toekomstige) collega's.

Functiegebonden criteria

Het is mogelijk om voor benoeming in bepaalde functies of bepaalde niveaus aanvullende functiegebonden criteria te stellen. Zo geldt voor benoeming in bepaalde functies of bepaalde niveaus binnen functies dat de medewerker gepromoveerd moet zijn (zie onder Consequenties voor het wetenschappelijk personeel). Ook mag aan functies of bepaalde niveaus binnen functies de eis gesteld worden dat een bepaalde opleiding dient te zijn afgerond en/of een bepaald aantal jaren specifieke ervaring moet zijn opgebouwd.

Let wel: Dergelijke eisen kunnen alleen gesteld worden vóóordat het betreffende functieprofiel en -niveau waarvoor deze eisen gelden wordt opgedragen aan de medewerker. Als er inmiddels sprake is van structureel opgedragen werkzaamheden als aangegeven in het betreffende functieprofiel en -niveau, dient ingedeeld te worden in het bijpassende functieprofiel en -niveau, ook als de medewerker (nog) niet voldoet aan de functiegebonden criteria.

Voor medewerkers die reeds in dienst waren op het moment van vaststelling van deze voorschriften gelden uiteraard de in de Bijlage bij de CAO NU 2003-2004, Universitair Functieordenen, beschreven garanties t.a.v. het carrièreperspectief. Voor het overige geldt dat functiegebonden criteria in het geboden carrièreperspectief vooraf schriftelijk worden vastgelegd. In dat geval dienen ook afspraken te worden vastgelegd omtrent de wijze waarop de medewerker in staat wordt gesteld de vereiste kwalificaties te kunnen verwerven.

Indelingscriteria

De UFO functieprofielen en -niveau's zijn beschreven in een bepaalde mate van abstractheid, waardoor er een beperkte ruimte is voor een eigen invulling van de gebruikte terminologie. De invulling moet binnen het functieprofiel passen en geen uitbreiding van het functieprofiel zijn. Het kan hier gaan om een nadere invulling van bepaalde beschreven activiteiten, of het geven van interpretaties aan termen in de indelingscriteria, zoals de termen "complexere problemen" en "zeer complexe problemen" in het indelingscriterium Beheerstaken (resp. niveau 3 en 2) van het UFO-functieprofiel Beheerder ICT.

De eigen invulling dient enerzijds op eenheidsniveau plaats te vinden omdat er per eenheid verschillende accenten zijn. Aan de andere kant vindt er hieromtrent een continue afstemming tussen de eenheden op UT-niveau plaats.

Consequenties voor het wetenschappelijk personeel

In onderstaand schema staan een aantal functieprofielen aangegeven die binnen het wetenschappelijk personeel worden onderscheiden:

Salarisschaal	Functieprofielen en –niveau		
	Onderwijs	Onderwijs en onderzoek	Onderzoek
Hoogleraarschaal B		Hoogleraar 1	
Hoogleraarschaal A		Hoogleraar 2	
Schaal 14		Universitair Hoofd Docent 1	
Schaal 13	Docent 1	Universitair Hoofd Docent 2	Onderzoeker 1
Schaal 12	Docent 2	Universitair Docent 1	Onderzoeker 2
Schaal 11	Docent 3	Universitair Docent 2	Onderzoeker 3
Schaal 10	Docent 4		Onderzoeker 4
Promovendus-schaal		Promovendus	

Loopbaanperspectief UD en UHD

De kerntaken van de universiteit liggen op het gebied van Onderwijs en Onderzoek. Het zijn dan ook de functies binnen de functiefamilie O&O die de kern vormen voor een wetenschappelijke loopbaan. Vanwege het grote belang dat deze functies voor het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek op de UT hebben, en gezien de inhoud van de functieprofielen UD en UHD, is ervoor gekozen bij toepassing van de functieprofielen UD en UHD het hoogste functieniveau, respectievelijk UD 1 en UHD 1 altijd als uitgangspunt voor de vaststelling van de functieinhoud te nemen. Het vervullen van de functie van UD 2 en UHD 2 wordt beschouwd als een tijdelijke situatie. Van medewerkers van wie de functie is ingedeeld in het UD 2 of UHD 2 functieprofiel, wordt verwacht dat zij binnen een periode van maximaal vijf jaren doorgroeien naar een UD 1 of UHD 1 functie.

Een voorbeeld: een functie van een medewerker is ingedeeld in het UD 2 functieprofiel, salarisschaal 11. Indien hij de functie nog niet volledig kan vervullen, wordt er een aanloopschaal gehanteerd voor een periode van maximaal twee jaren, salarisschaal 10, conform artikel 3.8 CAO Nederlandse universiteiten. Zodra hij de functie naar behoren vervult, vindt inschaling in salarisschaal 11 plaats. Van hem wordt verwacht dat hij doorgroeit naar de werkzaamheden en functievervulling van een UD 1. Deze groei moet binnen een periode van maximaal vijf jaren plaatsvinden. Zodra wordt vastgesteld (doch binnen een periode van vijf jaren) dat de werkzaamheden structureel op het niveau van UD 1 worden uitgeoefend, vindt indeling van de opgedragen functie plaats in UD 1, inclusief de bijbehorende salariering.

Van elke medewerker van wie de functie in een UD 2 of UHD 2 functieprofiel en -niveau is ingedeeld, moet op een bepaald moment worden vastgesteld of hij voldoet aan de voorwaarden die het UD 1 of UHD 1 functieprofiel stelt. Het is aan de decaan om te bepalen op welke wijze hij aan deze vaststelling en besluitvorming invulling wil geven. Er kan bijvoorbeeld gebruik worden gemaakt van een commissie. Zodra wordt vastgesteld (doch binnen een periode van vijf jaren) dat de werkzaamheden structureel op het niveau van functieprofiel UD 1 resp. UHD 1 worden uitgeoefend, vindt indeling van de werkzaamheden in functieprofiel UD 1 resp. UHD 1 plaats, inclusief de bijbehorende inschaling. Indien wordt vastgesteld dat een medewerker er niet in is geslaagd door te groeien naar werkzaamheden op het niveau van UD 1 dan wel UHD 1, overlegt in eerste instantie de leidinggevende met de medewerker over een ander loopbaanperspectief binnen of buiten de instelling.

Voor een overgang van UD naar UHD geldt dat dit door sollicitatie of door verandering van opgedragen werkzaamheden kan plaatsvinden. De benoeming van de UHD zal op grond van artikel 31 van het bestuurs- en beheersreglement door het College van Bestuur plaatsvinden. Bij verandering van opgedragen werkzaamheden is er sprake van een situatie waarbij een UD structureel werkzaamheden krijgt opgedragen die horen bij een UHD functieprofiel, op een bepaald niveau. Het is aan de decaan om te bepalen op welke wijze hij aan deze vaststelling en besluitvorming invulling wil geven, benoeming vindt door het College van Bestuur plaats. Ook bij deze benoeming geldt dat zodra wordt vastgesteld dat de werkzaamheden structureel op het niveau van UHD worden uitgeoefend, indeling van de werkzaamheden in het UHD functieprofiel plaatsvindt, inclusief de bijbehorende inschaling.

Benoeming als UHD is mogelijk als zowel t.a.v. Onderwijs als t.a.v. Onderzoek (en uiteraard t.a.v. Organisatie) wordt voldaan aan het gestelde in het UFO-profiel UHD. Dit neemt niet weg dat er een accentverschil tussen de uit te voeren onderwijs- en onderzoeksactiviteiten kan zijn. In de praktijk wordt door benoemingsadviescommissies met enige regelmaat een grotere waarde gehecht aan onderzoeksactiviteiten. Om te voorkomen dat er een onderscheid is, of zal ontstaan, in de waardering voor onderwijs en voor onderzoek, benadrukt het College van Bestuur haar beleid dat het ook mogelijk is iemand tot UHD te benoemen die een relatief grotere prestatie levert in het onderwijs. Het kan dan gaan om excellent functionerende UD's die door een benoeming tot UHD naast het ontwikkelen en vernieuwen van het onderwijs onderzoekstaken opgedragen krijgen. Het gaat in die gevallen dan om onderwijskundig onderzoek en/of de uitvoering van onderzoek op het eigen vakgebied.²

² Uit deze alinea moet overigens NIET gelezen worden dat het voldoen aan alleen de onderwijscriteria of alleen de onderzoekscriteria voldoende zou kunnen zijn voor een UHD-benoeming. Men dient uiteraard te voldoen aan beide criteria, maar er mag een accentverschil zijn tussen de onderzoeks- en onderwijsactiviteiten.

Loopbaanperspectief Onderzoeker en Docent

Voor onderzoeker 4 en docent 4 geldt een vergelijkbare situatie als voor UD 2 en UHD 2. Het vervullen van deze functies wordt als een tijdelijke situatie beschouwd. Van medewerkers van wie de functie is ingedeeld in onderzoeker 4 of in docent 4 wordt verwacht dat zij binnen een termijn van maximaal vijf jaar doorgroeien naar een andere functie binnen of buiten de universiteit. Indien zij in Onderwijs en Onderzoek functies willen doorstromen, geldt de promotie-eis en/of de eis m.b.t. Didactisch UT-Inwerktraject (DUIT).

Van elke medewerker van wie de functie in een onderzoeker 4 of docent 4 functieprofiel en -niveau is ingedeeld, moet op een bepaald moment worden vastgesteld of hij voldoet aan de voorwaarden die het functieprofiel en –niveau onderzoeker 3, docent 3 of UD 2 stelt. Het is aan de decaan om te bepalen op welke wijze hij daaraan invulling wil geven. Zodra wordt vastgesteld (doch binnen een periode van vijf jaren) dat de opgedragen werkzaamheden structureel op een hoger niveau liggen, vindt indeling op dat hogere niveau plaats, inclusief de bijbehorende salariëring. Indien wordt vastgesteld dat een medewerker er niet in is geslaagd het niveau van onderzoeker 4 of docent 4 te ontstijgen, overlegt in eerste instantie de leidinggevende met de medewerker over een ander loopbaanperspectief binnen of buiten de instelling.

De mogelijkheid ingedeeld te worden in functies of functieniveaus hoger dan Onderzoeker 4 en Docent 4 hangt uiteraard af van de aard van de structureel opgedragen werkzaamheden en de formatieve (on)mogelijkheden van de betreffende eenheid. Het is daarom belangrijk dat leidinggevende en medewerker met elkaar goed bespreken welke (on)mogelijkheden er zijn, zodat hier tijdig op kan worden ingespeeld (danwel door het zoeken naar een andere functie, danwel door ervoor zorg te dragen dat de medewerker zich bekwaamt voor de functiegebonden criteria die gelden voor het toekomstperspectief dat de eenheid de medewerker kan bieden).

Let wel: Het verzorgen van universitair onderwijs zoals beschreven op het niveau van Docent 2 en Docent 1 is niet mogelijk zonder een duidelijke wisselwerking met regelmatig uit te voeren onderzoekswerkzaamheden. In feite kan dit daarom slechts uitgevoerd worden door medewerkers die zijn ingedeeld in het UD of UHD-profiel. Het beleid van het College van Bestuur is er daarom op gericht om situaties waarbij die wisselwerking niet aanwezig is te voorkomen. Indelingen op het niveau van Docent 1 en/of 2 komen daarom slechts bij hoge uitzondering voor. De beheerder dient dergelijke indelingen gemotiveerd te melden bij het College van Bestuur.

Loopbaanperspectief Hoogleraren

Bij de vacaturestelling wordt voor hoogleraren van te voren bepaald welk functieprofiel en –niveau van toepassing is. Dat wil zeggen functieprofiel Hoogleraar 1 dan wel Hoogleraar 2. Ook hier geldt dat als een Hoogleraar 2 structureel werkzaamheden verricht die behoren bij het functieprofiel van Hoogleraar 1 dan vindt indeling plaats op het hogere niveau. Het is aan de decanen te bepalen op welke wijze zij een dergelijke situatie willen vaststellen. Daarbij wordt aangetekend dat formeel op grond van artikel 31 sub b het Bestuurs- en beheersreglement UT 2003 (BBR) het College van Bestuur de bevoegdheid heeft hoogleraren te plaatsen van salarisschaal hoogleraar A in salarisschaal hoogleraar B.

Promotie-eis

Voor indeling in een functieprofiel van Universitair Docent 2 en hoger, van Docent 2 en hoger en van Onderzoeker 3 en hoger geldt de promotie-eis. Een medewerker die niet is gepromoveerd kan niet de taken van UD 2 en hoger, Docent 2 en hoger en Onderzoeker 3 en hoger worden opgedragen. Indien deze taken wel structureel worden opgedragen, volgt - zoals al aangegeven onder Functiegebonden criteria - indeling in het bijpassende functieprofiel en -niveau. De promotie-eis geldt niet voor praktijkhoogleraren.

Eis m.b.t. Didactisch UT-Inwerktraject (DUIT)

Voor indeling in een functieprofiel van Universitair Docent 2 en hoger, van Docent 3 en hoger geldt de eis dat de medewerker de Proeven van bekwaamheid behorende bij de DUIT-cursus succesvol doorstaat. Daartoe kan het noodzakelijk zijn dat hij één of meerdere onderdelen van de DUIT-cursus dient uit te voeren. Een medewerker zonder deze kwalificatie kan niet de taken van UD 2 en hoger, Docent 3 en hoger worden opgedragen.

Indien deze taken wel structureel worden opgedragen, volgt - zoals al aangegeven onder Functiegebonden criteria - indeling in het bijpassende functieprofiel.

Indien wordt afgeweken dient de beheerder dit gemotiveerd te melden bij het College van Bestuur (bijv. in het geval van kwalificaties die de vergelijking met de DUIT-cursus kunnen doorstaan en/of bij de benoeming van praktijkhoogleraren.)

Consequenties voor het ondersteunend en beherend personeel

Voor het ondersteunend en beherend personeel is een diversiteit aan UFO-functieprofielen ontwikkeld.

Er zijn daarbij tot nu toe aan OBP-functies geen eisen gesteld die eenduidig universiteitsbreed van toepassing zijn (zoals de promotie-eis bij de aangegeven WP-functieprofielen en –niveaus).

Loopbaanperspectief.

De kerntaken van de universiteit liggen op het gebied van Onderwijs en Onderzoek. De overige taken zijn ondergebracht in functies van ondersteunende of beherende aard.

In de inleiding is reeds aangegeven dat bepaalde situaties ertoe leiden dat niet kan worden voldaan aan de indelingscriteria in de hogere niveaus van een functieprofiel. Het komt er kort gezegd op neer dat de ruimte voor een loopbaanperspectief binnen de eigen functie niet ligt in de groeimogelijkheden tot het hoogste niveau binnen het toegewezen UFO-profiel, maar in de mogelijkheden die de eenheid daartoe kan bieden.

Als de inrichting van een eenheid geen ruimte biedt voor een hogere indeling, is het groeiperspectief voor de medewerker binnen de eigen functie begrensd tot het huidige niveau.

Een voorbeeld: De functie van een Arbo- en milieucoördinator in een werkgebied waarbij sprake is van een beperkt aantal locaties, en waarbij geen sprake is van (chemische) laboratoria, werkplaatsen waar gewerkt wordt met gevaarlijke stoffen, gassen, etc. kan door die context nooit v.w.b. het indelingscriterium Werkgebied in niveau 1 worden ingedeeld. De functie moet door die organisatorische context worden ingedeeld in het UFO-profiel Arbo- en Milieucoördinator 2 of 3 en kan niet worden ingedeeld in het UFO-profiel Arbo- en Milieucoördinator 1. Binnen een dergelijk werkgebied zijn (tenzij het werkgebied wijzigt) geen groeimogelijkheden voor deze medewerker beschikbaar.

In andere gevallen kan het mogelijk zijn – zo dit ook vanuit de organisatie wenselijk wordt geacht - een medewerker door het opdragen van zwaardere werkzaamheden op enig moment een zwaarder functieniveau binnen het betreffende UFO-functieprofiel of een zwaarder UFO-functieprofiel toe te kennen.

Een voorbeeld: een functie van een medewerker is ingedeeld in het functieprofiel Beheerder ICT 3, salarisschaal 9. De medewerker stelt vanwege zijn wens tot verdere ontwikkeling een verzwaring van zijn functie-inhoud voor. Omdat de beheerder van de betreffende eenheid ook constateert dat een verzwaring van de functie-inhoud noodzakelijk is geworden (omdat is gebleken dat de ICT-omgeving in die eenheid in de loop der tijd complexer is geworden) draagt hij de medewerker zwaardere taken op en deelt zijn functie in in het functieprofiel Beheerder ICT 2 (niveau schaal 10). Na maximaal 2 jaar volgt – afhankelijk van het functioneren van de medewerker - inschaling in salarisschaal 10.

-0-0-0-

hp/pao/010306/2.01