

DE FUNCTIEMIX

DYNAMIEK SCHOLENGROEP

BELEID, STAPPEN EN FLANKERENDE AFSPRAKEN

**Beleid is vastgesteld door College van Bestuur op: 4 juni 2013
Instemming van de PGMR op:**

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
INLEIDING	2
I. WIJZE VAN TOTSTANDKOMING VAN HET BELEID	4
II. VOORWAARDEN VOOR DE FUNCTIEMIX	5
III. A. Het beleid ten aanzien van LB functies op de basisscholen en LC functies op de SBO school	6
Functie-inhoud	6
Competenties	7
Opleidingseisen	7
III.B De functie van leraar LB/LC in relatie tot de andere functies van Dynamiek	8
III.C. HET BELEID TEN AANZIEN VAN DE LC FUNCTIES.....	8
IV. AANVULLENDE AFSPRAKEN	9
SLOT	10

INLEIDING

De functiemix is een afspraak uit het Convenant Leerkracht van Nederland, dat op 1 juli 2008 is gesloten tussen Minister, PO-raad en de vakorganisaties.

Het belangrijkste doel van het Convenant Leerkracht van Nederland (hierna: het Convenant) is om de positie van de leraar te verbeteren in nauwe samenhang met het doel om een kwaliteitsverbetering binnen het primaire onderwijsproces te bewerkstelligen.

De situatie was dat nagenoeg alle leraren in het basisonderwijs op dat moment waren ingeschaald in de functie leraar met salarisschaal LA. Bij Dynamiek Scholengroep was dat niet anders. Een van de maatregelen in het Convenant is dat binnen iedere schoolorganisatie in Nederland gedifferentieerde lerarenfuncties worden gecreëerd (de functiemix). Dit geldt zowel voor het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs als het speciaal onderwijs.

De afspraak is dat in 2014 40% LB functies en 2% LC functies in het basisonderwijs zijn gerealiseerd. Het percentage LC functies in het basisonderwijs kan door de werkgever met instemming van het personeelsdeel van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (PGMR) worden omgezet in LB functies.

Voor het S(B)O is de afspraak gemaakt dat in 2014 14% van de leraren in een LC functie zijn benoemd.

Het Convenant is uitgewerkt in de CAO-PO. De relevante bepalingen omtrent de functiemix treft u in bijlage 1.

De bekostiging van de functiemix vindt voor het grootste gedeelte plaats uit convenantmiddelen (ongeveer 75% voor het basisonderwijs en volledig voor het speciaal (basis)onderwijs).

Het is de bedoeling dat de gedifferentieerde lerarenfuncties in jaarlijkse stappen worden ingevoerd waarbij de eerste tranche gedifferentieerde functies zijn beslag krijgt binnen de schoolorganisaties op 1 augustus 2010 en de laatste tranche op 1 augustus 2014.

Dynamiek Scholengroep onderschrijft de doelstellingen uit het Convenant. De functiemix biedt de mogelijkheid om de ontwikkeling van de medewerkers, de kwaliteit van het onderwijs en de mobiliteit verder te bevorderen. Tevens biedt het de mogelijkheid om die mensen binnen de school die de competenties hebben voor de gedifferentieerde functie, hiervoor te benoemen en hen op deze manier loopbaanmogelijkheden te bieden. Het is de bedoeling dat de functiemix een uitstraling krijgt naar alle professionals binnen de school waarbij het vanzelfsprekend is dat mensen zich levenslang ontwikkelen en scholen.

In deze notitie worden de afspraken verwoord die gemaakt zijn over de functiemix en over de inzet van personeelsinstrumenten die de functiemix uiteindelijk handen en voeten geeft.

In hoofdstuk I wordt ingegaan op de wijze van totstandkoming van dit beleid.

In hoofdstuk II wordt in het kort de wet- en regelgeving aangegeven die van belang is voor de beleidsontwikkeling van Dynamiek Scholengroep..

In hoofdstuk III wordt vervolgens het beleid gepresenteerd rond de invulling van de functiemix.

In hoofdstuk IV komen de vervolgstappen aan de orde en in hoofdstuk V wordt ingegaan op de mogelijkheden die het personeelsbeleid heeft om de functiemix tot een succes te maken.

I. WIJZE VAN TOTSTANDKOMING VAN HET BELEID

In het voorjaar van 2010 is in het directeurenoverleg een start gemaakt met de beleidsontwikkeling van de functiemix. In dit directeurenoverleg is besloten dat er een brede werkgroep zou komen die het beleid verder ontwikkelt.

Er is expliciet gekozen voor een brede werkgroep waarin leraren, directeuren en leden van het personeelsdeel van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (PGMR) zitting hebben. De reden hiervan is dat het om beleidsontwikkeling gaat die direct de leraren betreft. De keuzes die gemaakt zijn, moeten herkenbaar zijn voor de leraren. Zij moeten dusdanig zijn vormgegeven dat de leraren op de scholen van Dynamiek Scholengroep hier mogelijkheden en uitdagingen in zien.

Vanzelfsprekend is ook dat de directeuren van Dynamiek Scholengroep nauw bij de beleidsontwikkeling betrokken zijn. De directeuren, die integraal verantwoordelijk zijn voor de vormgeving en kwaliteit van het onderwijs, zijn een belangrijke schakel om de functiemix tot een succes te maken. Diverse personeelsinstrumenten die uitgevoerd worden door de directeuren van Dynamiek Scholengroep spelen in op de functiemix zoals de werving en selectie van leraren voor de gedifferentieerde lerarenfunctie, de ontwikkeltrajecten (de POP's), de waarderingen en het beloningsbeleid.

De PGMR heeft instemmingsrecht over het beleid van de functiemix. Door de PGMR middels een afvaardiging te betrekken bij de totstandkoming van het beleid, werd de PGMR niet alleen gekend in het resultaat van de werkgroep maar ook bij het proces van de totstandkoming van het beleid.

Het door de werkgroep ontwikkelde beleid is verwoord in deze notitie.

Voorts zijn er in het voorjaar van 2013 enkele wijzigingen aangebracht. Deze wijzigingen zijn in het directieoverleg afgesproken en zijn door de GMR goedgekeurd. Deze aanpassingen zijn gedaan om de instroom naar de LB-functie te bevorderen. Het gaat daarbij om een aanpassing van de minimale werktijdfactor, de samenstelling van de benoemingsadviescommissie en enkele voorwaarden van financiële aard bij de benoeming.

Naast deze notitie is een communicatieplan door de werkgroep ontwikkeld waarin tot uitdrukking komt in welke vorm met de verschillende organen en geledingen over het beleid is gecommuniceerd.

II. VOORWAARDEN VOOR DE FUNCTIEMIX

Het uitgangspunt van de afspraken uit het Convenant Leerkracht van Nederland is dat schoolorganisaties zelf vorm geven aan de inhoud van de gedifferentieerde lerarenfunctie. Wel is echter binnen het Convenant Leerkracht van Nederland een aantal voorwaarden opgenomen waaraan de gedifferentieerde lerarenfunctie in ieder geval moet voldoen. Deze voorwaarden gelden als een kader waarbinnen de schoolorganisaties zelf verder beleid ontwikkelen.

De voorwaarden die zijn opgenomen ten aanzien van de gedifferentieerde lerarenfunctie:

- een opleidingsniveau HBO+ door: relevante cursussen, masterclasses, HBO-masters of een EVC bewijs¹, afgegeven door een gecertificeerde aanbieder; in aansluiting op de Kwaliteitsagenda primair onderwijs onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;
- Het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

Uitgangspunt blijft hierbij dat de werkzaamheden van de leraar in LB onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit ten opzichte van de werkzaamheden van de leraar LA.

In De CAO-PO is als uitwerking van het Convenant Leerkracht van Nederland het begrip leraar als volgt gedefinieerd:

'Uitsluitend voor de benoeming of aanstelling in de gedifferentieerde leraarsfunctie(s) van de functiemix, zoals genoemd in artikel 5.3A van deze cao, geldt dat de werknemer dient te voldoen en uitvoering dient te geven aan de criteria van de volgende definitie van leraar.

Een leraar is diegene die voldoet aan de eisen van de WPO/WEC en de Wet BIO, die pedagogische en didactische verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen en die voor de helft of meer van de 930 uren per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft'.

Deze voorwaarden voor de gedifferentieerde lerarenfunctie gelden alleen voor die gedifferentieerde lerarenfuncties die vallen binnen de afspraken van de functiemix uit het Convenant Leerkracht van Nederland (en dus voor het grootste deel betaald worden uit convenantsgelden). De school is uiteraard vrij om gedifferentieerde lerarenfuncties in te voeren naast het convenant. In dat geval is de bekostiging van deze functies voor rekening van het schoolbestuur.

¹ Een EVC (erkenning verworven competenties) laat zien welke kwaliteiten, kennis en vaardigheden de leraar bezit, opgedaan door praktijkervaring. Door een EVC procedure wordt kennis en ervaring met EVC omgezet in erkende diploma's of wordt bepaald hoeveel vrijstellingen er zijn voor een nieuwe studie. Mensen kunnen kennis en ervaring vast laten leggen in een ervaringscertificaat. Een EVC aanbieder is bijna altijd een onderwijsinstelling (bijvoorbeeld een Hogeschool), een kenniscentrum of gespecialiseerde bureaus die de procedure uitvoeren.

III. A. HET BELEID TEN AANZIEN VAN LB FUNCTIES OP DE BASISCHOLEN EN LC FUNCTIES OP DE SBO SCHOOL

De vraag hoe beleid te ontwikkelen met betrekking tot de functiemix kan niet los worden gezien van datgene wat iedere school wil bereiken in de komende periode. Immers, gedifferentieerde lerarenfuncties worden ingezet om het onderwijsproces verder te professionaliseren.

De titel van het strategisch beleidplan van Dynamiek Scholengroep 2011-2015 luidt: 'Plan van Aanpak'

Het uitgangspunt is dat de scholen binnen Dynamiek Scholengroep zelf invulling geven aan de gedifferentieerde lerarenfunctie, binnen de hierna te noemen kaderstellende afspraken. Iedere school heeft immers zijn eigen onderwijsconcept binnen en in relatie met zijn eigen sociale en maatschappelijke omgeving. De eigenheid en de autonomie van de scholen staat hierbij voorop binnen het kader van de stichting als werkgever. Dit beleidsuitgangspunt sluit aan bij het strategische beleid van Dynamiek Scholengroep om scholen in dialoog met de ouders en de eigen omgeving vorm te laten geven. Dynamiek Scholengroep streeft naar een grote differentiatie binnen het functiebouwwerk.

Wel is ervoor gekozen om de eigen invulling vorm te geven binnen één Dynamiekbrede LB functie op de basisscholen en een LC functie op de SBO school. Hier zijn verschillende redenen voor.

Als eerste wordt de 'mobiliteit' genoemd. Dynamiek Scholengroep heeft als beleid dat er voldoende mogelijkheden voor leraren zijn om van school te wisselen. Een wisseling van school kan een enorme verfrissing voor leraren betekenen. Het leidt tot nieuwe inzichten en een bredere werkervaring. Soms is een overplaatsing ook nodig om andere redenen. Teveel diversiteit in de LB functies alsmede in de functie-eisen op de scholen van Dynamiek Scholengroep zou een belemmerende factor voor de mobiliteit kunnen betekenen.

Hiernaast zoekt Dynamiek Scholengroep naar gelijkheid in arbeidsvoorwaarden en rechtspositie bij dezelfde functie. Zij is van mening dat bijvoorbeeld het niveau van de opleidingseis voor de LB functie, gelijkwaardig moet zijn.

Tot slot is niet ondenkbaar dat door de verdere professionalisering scholen onderling van elkaars opgebouwde expertise gebruik gaan maken. Herkenbaarheid van functies is dan een voordeel.

De functie wordt dermate breed beschreven dat de scholen binnen deze beschrijving zelf keuzes maken over de taakinhoud.

Functie-inhoud

De lesgevende taak is de basis voor de gedifferentieerde lerarenfunctie. Dit geldt zowel voor de LB functie op de basisscholen als voor de LC functie op de SBO school.

Naast de lesgevende taak, zijn er op schoolniveau taken die direct of indirect gericht zijn op de vernieuwing en ontwikkeling van het primaire proces. Binnen Dynamiek Scholengroep onderscheiden we hierin de volgende taken:

- specialistische taken die gericht zijn op het doen van voorstellen voor vernieuwing en verbetering van het beleid binnen een bepaald specialisme. Bij deze taak hoort ook dat de leraar zorg draagt voor implementatie van de afgesproken plannen en eerste aanspreekpunt is op het betreffende terrein;
- coördinerende taken die gericht zijn op de inhoudelijke aansturing van een gedeelte van de school of een afdeling;
- taken die gericht zijn op het leiding geven aan vernieuwingsprocessen en/of het begeleiden en coachen van collega's leerkrachten hierin.

De taakstelling is dermate ruim omschreven dat iedere school binnen Dynamiek Scholengroep op basis van de opdracht waar zij voor staat en de daaruit voortvloeiende doelen en strategie, bepaalt wat de inhoud van de gedifferentieerde lerarenfunctie dient te zijn.

Competenties

De basis van de gedifferentieerde lerarenfunctie is de lesgevende taak. In de eerste plaats zal de leraar LB respectievelijk de leraar LC een goede leerkracht moeten zijn. In hoofdstuk VI wordt over de minimale waardering om in aanmerking te komen voor een gedifferentieerde lerarenfunctie een concrete afspraak gemaakt.

Naast het primaire proces van lesgeven moet de leraar LB in staat zijn om klasoverstijgend mee te denken en te handelen met ontwikkelingen binnen de school.

Het gaat hier uitdrukkelijk om algemene competenties die een bepaald abstractievermogen, voortkomend uit kennis- en ervaringsgebieden, vragen. Dynamiek vindt het belangrijk dat mensen beschikken over algemene competenties als planmatig handelen, het leiden van processen en het analyseren van situaties. Deze algemene vaardigheden kunnen ingezet worden op diverse terreinen. Dit maakt de school en de medewerker minder afhankelijk van een specifieke taak. Hierdoor kan er ook weer gemakkelijker gerouleerd worden in taken.

Opleidingseisen

In het convenant staat vrij ruim omschreven hoe de voorwaarde van het opleidingsniveau HBO+ ingevuld kan worden.

Er is een lijst van HBO+ opleidingen opgesteld voor alle Dynamiek basisscholen.

Deze lijst vermeldt opleidingen die gericht zijn op het verwerven van generieke competenties zoals hiervoor omschreven is.

De benoemingsadviescommissies, bestaande uit de directeur, een collega-directeur, een personeelslid en een ouder (MR) hanteren deze opleidingslijst bij de selectie van sollicitanten. Op deze manier ontstaat er uniformiteit over de opleidingseisen. Voorkomen moet worden dat binnen de Dynamiek scholen teveel verschillen ontstaan over het niveau van de opleidingseis. Hierdoor zouden overplaatsingsmogelijkheden belemmerd worden en zou een ongewenste ongelijkheid ontstaan.

De opleidingslijst zal beheerd worden door de taakgroep personeel. Deze lijst zal zo breed mogelijk worden samengesteld. Indien een opleiding niet voorkomt op de lijst maar een leraar van mening is

dat een genoten opleiding wél voldoet aan het HBO+ niveau én voldoende basis biedt voor de gestelde functie-eisen, zal de taakgroep personeel hierin de benoemingsadviescommissie adviseren. De taakgroep kan opleidingen verwijderen en toevoegen.

Indien een LA-leerkracht op het moment van solliciteren nog niet voldoet aan de opleidingseis, dan kan hij / zij toch worden benoemd. Hij/zij krijgt dan betaald als LA-leerkracht. Na het behalen van het diploma vindt promotie plaats met terugwerkende kracht van maximaal 1 jaar.

Indien een LA-leerkracht een EVC wil aanvragen, dan worden de kosten hiervan voor 50% betaald door Dynamiek Scholengroep. Wordt dit EVC voltooid met een voldoende resultaat dan zal de resterende 50% alsnog worden vergoed. Dit wordt schriftelijk vastgelegd (zie bijlage)

III.B DE FUNCTIE VAN LERAAR LB/LC IN RELATIE TOT DE ANDERE FUNCTIES VAN DYNAMIEK

Er bestaat geen aanleiding voor aanpassingen van het functiebouwwerk van Dynamiek door de invoering van de gedifferentieerde lerarenfuncties. Dit betekent dus dat op de basisscholen er drie lerarenfuncties bestaan (leraar LA, leraar LB en intern begeleider LB). Op de SBO school bestaan er twee lerarenfuncties (de leraar LB en de leraar LC).

III.C. HET BELEID TEN AANZIEN VAN DE LC FUNCTIES

In het Convenant Leerkracht van Nederland is de bepaling opgenomen dat 2% LC functies op de basisscholen onderdeel uit gaan maken van de functiemix. Met instemming van de PGMR mag deze 2% LC functies omgezet worden in 6% LB functies.

Dynamiek Scholengroep heeft het standpunt ingenomen om geen LC-functies op haar basisscholen te creëren. Hierdoor wordt het percentage LB-functies verhoogd met 6% naar 46%. Op de SBO-afdeling van de Twister zullen wel LC-functies worden gerealiseerd.

IV. AANVULLENDE AFSPRAKEN

Per jaar zal in het bestuursformatieplan en in de schoolformatieplannen opgenomen worden wat de omvang is van de formatie LB leraren.

De minimale betrekkingsovang is vastgesteld op 0,4612 fte, ofwel twee hele werkdagen.

De SBO school wordt, voor wat betreft de realisatie van de percentages, separaat behandeld. Dit betekent dat de SBO school, zodra de uitkomst van de sleutel groter is dan 1, het percentage dient te realiseren.

Jaarlijks zal een overzicht van de benodigde percentages gepresenteerd worden in het directeurenoverleg. De directeuren, die met het doelpercentage onder de 1 fte uitkomen, maken jaarlijks kenbaar wat hun gewenste omvang van de formatie LB respectievelijk LC is.

De werving en selectie van medewerkers voor de functie van leraar LB zal Dynamiekbreed zijn beslag krijgen.

SLOT

Met het onderhavig beleid sluit Dynamiek Scholengroep aan bij het bestaande strategische- en personeelsbeleid. Echter, nieuw is dat het om een grote omvang van gedifferentieerde lerarenfuncties gaat en nieuw is, dat er wordt gedifferentieerd binnen het primaire proces.

Voor de leraren kan deze ontwikkeling veel betekenen. Er worden afwegingen gemaakt om al dan niet te solliciteren. De functiemix zou kunnen betekenen dat leraren op een andere school gaan werken. Bestaande teams binnen een school kunnen door de functiemix van samenstelling gaan veranderen. De waardering kan, anders dan voorheen, nu uitdrukkelijk consequenties hebben.

Dynamiek Scholengroep ziet uitdrukkelijk deze ontwikkelingen als een middel om het reeds bestaande Integraal Personeelsbeleid verder te ontwikkelen. Functiedifferentiatie is niet nieuw binnen Dynamiek Scholengroep. De afspraken met betrekking tot de functiemix, maken het Dynamiek Scholengroep mogelijk om verdere stappen te zetten in dit beleid. De kern hierbij is dat mensen de mogelijkheid krijgen om te groeien en zich te ontwikkelen in samenhang met de ambities en doelstellingen van de school.