



**INVOERING FUNCTIEMIX  
BELEID  
SKO-MAASDAL**

## INHOUDSOPGAVE

blz.

<b>1.</b>	<b>INLEIDING</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>LANDELIJKE AFSPRAKEN</b> .....	<b>4</b>
2.1	Convenant Leerkracht van Nederland.....	4
<b>3.</b>	<b>FUNCTIEMIX BINNEN DE ORGANISATIE</b> .....	<b>6</b>
3.1	Strategische uitgangspunten .....	6
3.2	Uitwerking specifiek onderdelen van personeelsbeleid .....	6
<b>4.</b>	<b>FUNCTIES EN FUNCTIE-EISEN</b> .....	<b>10</b>
4.1	Stappen .....	10
<b>5.</b>	<b>PROCEDURE WERVING&amp;SELECTIE LEERKRACHT LB</b> .....	<b>11</b>
<b>6.</b>	<b>BIJLAGEN</b> .....	<b>12</b>

## 1. INLEIDING

SKO-Maasdal is voornemens om de functiemix conform de CAO primair onderwijs in te voeren. Dit betekent dat vanaf het schooljaar 2010-2011 leraarsfuncties LB basisonderwijs worden ingevoerd op de scholen.

Uitgangspunten bij de invoering van de functiemix zijn:

- \* Een zorgvuldig proces dat is gericht op het met zoveel mogelijk draagvlak bij en betrokkenheid van alle betrokkenen formuleren van het beleid met betrekking tot de functiemix.
- \* De functiemix is een middel en geen doel op zich, hetgeen betekent dat met de invulling van leraarsfunctie LB basisonderwijs op de scholen aangesloten wordt bij de speerpunten in organisatie- en schoolontwikkeling.
- \* De invulling van de leraarsfuncties LB dient op een objectieve en transparante wijze plaats te vinden.

Relevante stappen in het project zijn:

- \* het informeren van de medewerkers over de functiemix aan de hand van een standaardpresentatie en een nieuwsbrief;
- \* het verzoek aan de PGMR om in te stemmen met het beleid zoals verwoord in deze notitie.

## 2. LANDELIJKE AFSPRAKEN

### 2.1 Convenant Leerkracht van Nederland

Minister Plasterk, de onderwijswerkgevers en de vakbonden hebben in 2008 in het Convenant Leerkracht van Nederland afspraken gemaakt over de zogenaamde functiemix. Deze afspraken zijn verankerd in de CAO primair onderwijs en houden in dat schoolbesturen in het primair onderwijs een gedeelte van de leerkrachten in LB of LC moeten gaan aanstellen.

Het doel van de invoering van de functiemix is:

- \* het bieden van carrièreperspectief in het leraarsberoep;
- \* het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs door het formuleren van zwaardere functie-eisen aan LB-/LC-leraren;
- \* het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van het basisonderwijs.

Op dit moment zijn vrijwel alle leerkrachten in het basisonderwijs ingeschaald in LA en alle leraren op de speciale scholen voor basisonderwijs in LB. Op grond van de CAO moet een flink aantal van hen de komende jaren worden aangesteld in een LB- of LC-functie. Het gaat hierbij om de volgende percentages:

#### Basisonderwijs:

2010: 8% van de leerkrachten is aangesteld in schaal LB.

2014: 40% van de leerkrachten is aangesteld in schaal LB en 2% in LC.

Jaar	Percentage LB op brinniveau	Percentage LB op bestuursniveau	Percentage LC op bestuursniveau
2010	6%	8%	0% LC
2011	12%	16%	1% LC of 3% LB extra
2012	18%	24%	1% LC of 3% LB extra
2013	24%	32%	1% LC of 3% LB extra
2014	30%	40%	2% LC of 6% LB extra

Het bestuur is (als het gaat om de scholen voor basisonderwijs) niet verplicht om 2% LC-leraren aan te stellen. In plaats daarvan kan het bestuur ervoor kiezen om de middelen die beschikbaar zijn voor LC-leraren te benutten voor een hoger percentage LB-functies. Het gaat dan om 6% extra LB-functies op bestuursniveau.

Vanaf het schooljaar 2010-2011 zullen dus de eerste leerkrachten LB bao worden aangesteld m.i.v. 01-08-2010.

### Monitoring

Per sector zijn tussendoelstellingen afgesproken voor de functiemix in 2011. Wanneer deze tussendoelstellingen zijn gehaald, komt een tweede tranche van aanvullende bekostiging beschikbaar. Daarna zal de aanvullende bekostiging verder oplopen tot 2014, wanneer de ontwikkeling opnieuw bekeken zal worden. Indien de sector in 2011 de tussendoelen niet heeft bereikt, dan wordt het aanvullende functiemixbudget afgestemd op de op dat moment gerealiseerde functiemix op bestuursniveau.

Het ministerie is voornemens om ook de onderwijsinspectie een rol te geven bij de monitoring van de behaalde percentages LB- en LC-functies. Zij zullen vooral kijken of de leraren LB en LC ook daadwerkelijk voor meer dan 50% groepsverantwoordelijkheid dragen (verwijzing: CAO-PO 2009 art. 5.3.B. Lid 1 pag. 69).

### 3. FUNCTIEMIX BINNEN DE ORGANISATIE

#### 3.1 Strategische uitgangspunten

In het strategisch beleidsplan van SKO Maasdal wordt groot belang gehecht aan de voortdurende professionalisering van het personeel. Niet voor niets luidt de missie van de Stichting "Onderwijskwaliteit door voortdurend te bewegen". Het bewegen is bedoeld in de zin van een voortdurend en levenslange ontwikkeling van de professionaliteit van alle medewerkers, zodat steeds weer en meer onderwijs van hoge kwaliteit kan worden geboden, dat voldoet aan de eisen van de tijd. In die zin sluit de invoering van de functiemix naadloos aan op het personeelsbeleid van de stichting. Dat moge ook nog eens blijken uit twee van de drie missie-uitspraken:

1. SKO Maasdal: een professionele onderwijsorganisatie **gericht op continue verbetering** waar op basis van wederzijds vertrouwen en respect met en door alle betrokkenen gecommuniceerd wordt.
2. SKO maasdal: een professionele onderwijsorganisatie **gericht op voortdurende verbetering en ontwikkeling van het onderwijs.**

#### 3.2 Uitwerking specifiek onderdelen van personeelsbeleid

In deze paragraaf wordt een aantal onderdelen van personeelsbeleid besproken en getoetst op de relevantie hiervan met betrekking tot de functiemix.

Punten die aan de orde komen zijn:

- \* keuze voor LB;
- \* leerkrachten met speciale taken;
- \* voorkomen wij-zijcultuur;
- \* de gesprekkencyclus;
- \* de formatieplanning 2010-2011.

##### Keuze voor LB in het basisonderwijs

De mogelijkheid om leraarsfuncties LC in het basisonderwijs in te vullen wordt vooralsnog binnen het bestuur SKO-Maasdal niet benut. In plaats daarvan wordt ervoor gekozen om 6% meer LB-functies te hebben ingevoerd per 1 augustus 2014. In 2010 is er nog geen enkele ruimte op bestuursniveau voor een LC functie. In de daaropvolgende jaren 2011, 2012 en 2013 komt steeds een derde Fte beschikbaar, waardoor eerst in 2013 sprake is van een volledige baan. In 2014 komt er dan nog eens tweederde Fte bij. Alles bij elkaar te weinig om deze functie op bestuursniveau zinvol en rechtvaardig in te kunnen vullen. Zie bijlage 6.3. (Functiemixverdeling in FTE op bestuur- en schoolniveau). Tevens rechtvaardigt de 'kleine scholenregeling' bovenstaande argumentatie.

### Leerkrachten met specifieke taken

Op de meeste scholen zijn leraren werkzaam die zijn belast met specifieke taken zoals interne begeleiding (IB), onderwijskundig specialist, bouwcoördinator, of ICT. In een aantal gevallen zijn deze taken zo omvangrijk dat hieraan taakrealisatie-uren zijn gekoppeld waardoor deze leraren voor een gedeelte van hun functie ambulante zijn. Deze leraren met speciale taken in de school zijn over het algemeen benoemd in een leraarsfunctie LA.

Afhankelijk van de inhoud van de taak en de verantwoordelijkheid die daarbij hoort, worden speciale taken in het basisonderwijs gekoppeld aan een leraarsfunctie LA of LB. Benoeming in LB is daarbij geen automatisme.

Leraarsfuncties LB tellen pas mee voor de functiemix als de functionaris die daarin benoemd wordt voor tenminste 50% van de bij zijn betrekkingssomvang behorende lesgevendende taak voor de klas staat. In dat geval kunnen de extra salariskosten voor 75% worden bekostigd uit de functiemixmiddelen. Het bestuur gaat uit van 50% groepsgebonden uren.

### Voorkomen wij-zij cultuur

Functiedifferentiatie in het leraarsberoep is nieuw in het basisonderwijs waar tot nu toe alle leerkrachten in LA waren benoemd. Leerkrachten zullen hieraan moeten wennen. Een mogelijk gevaar van de invoering van een nieuwe leraarsfunctie in een hogere schaal is dat er een wij-zijcultuur ontstaat in de scholen. Om dit te voorkomen is het zaak voor de algemeen directeur en de schoolleiders en hun teams om bij de taaktoedeling en werkverdeling op een aantal zaken te letten:

- \* Parttimers kunnen ook in aanmerking komen voor een LB-functie. De eis van tenminste 50% voor de klas geldt naar rato van de betrekkingssomvang. Om in aanmerking te komen voor de functie van leerkracht LB, dient de betrokken leerkracht een aanstelling te hebben met tenminste een werktijdfactor van 0,5.
- \* Bij het formuleren van het taakbeleid en bij de taaktoedeling is het van belang dat zowel leraren LA als leraren LB een gevarieerd takenpakket hebben dat hoort bij het niveau van hun functie. Zowel leraren LA als leraren LB hebben naast hun lessentaak organisatorische en onderwijsinhoudelijke taken. In de functiebeschrijvingen wordt hier zeer nadrukkelijk naar verwezen.
- \* Zowel met leraren LA als LB worden afspraken gemaakt over hun ontwikkeling binnen de kaders van het scholingsbeleid.
- \* LB-taken worden zoveel mogelijk binnen de normjaartaak vormgegeven. Leraren LB kunnen onder voorwaarden taakrealisatie-uren krijgen voor de uitvoering van hun taak. Hierbij dient telkens de afweging te worden gemaakt tussen de extra kosten die daarmee gemoeid en de meerwaarde ervan voor de kwaliteit van het onderwijs.

### Gesprekkencyclus

Een gestructureerde gesprekkencyclus is ingevoerd, waarin gestuurd wordt op de (nieuwe) functie-inhoud, zowel op resultaat als op ontwikkeling. In deze gesprekkencyclus wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de beleidsuitgangspunten, maar zal ook nadrukkelijk rekening gehouden moeten worden met de functiemix. Hierin wordt enerzijds een nadrukkelijke sturing op kwaliteit gevraagd, terwijl er anderzijds veel gevraagd en verwacht wordt van de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Beide elementen vragen een goed ontwikkelde en geïmplementeerde cyclus, waarin gestuurd wordt op zowel ontwikkeling als functioneren.

### Formatieplanning 2010-2011

In het bestuursformatieplan en de schoolformatieplannen dient rekening te worden gehouden met de invoering van de functiemix. In het schooljaar 2010-2011 zal een aantal leraarsfuncties LA worden omgezet in leraarsfuncties LB. De beschikbare formatieruimte LB wordt voor het schooljaar 2010-2011 naar rato van de leerlingenaantallen toegevoegd aan de formatie van de scholen. Uitgangspunt is dat zoveel mogelijk scholen in het schooljaar 2010-2011 een eerste stap zetten met de invulling van de functiemix.

- \* Door het bestuur wordt in overleg met de algemeen directeur en de schoolleiders een afspraak gemaakt over de in te vullen vacatureruimte LB op de scholen.
- \* Het bestuur is gehouden om jaarlijks de in de CAO genoemde bestuurspercentages te realiseren.
- \* In de schoolformatieplannen worden nog geen namen aan de LB-functie gehangen.
- \* Invulling van de LB-functies vindt na de sollicitatieprocedure plaats.

Afwijking van de bovenstaande afspraken kan in het schooljaar 2010-2011 onder strikte voorwaarden:

- \* op de school zijn geen kandidaten voor de opengestelde LB-functie;
- \* de berekening van de LB-formatie leidt op schoolniveau tot een vacatureruimte van minder dan 1,0 fte;
- \* op bestuurniveau kan in het schooljaar 2010-2011 8% LB worden gerealiseerd.

### Werkgelegenheidsbeleid in de CAO PO.

Werkgelegenheidsbeleid houdt in dat de werkgever de werkgelegenheid zoveel mogelijk bevordert. De werkgever houdt de ontwikkelingen die hierop van invloed zijn goed in de gaten. Als de werkgever een probleem ziet aankomen dat niet kan worden opgelost via natuurlijk verloop en mobiliteitsactiviteiten en dus waarschijnlijk leidt tot gedwongen ontslagen, dan neemt hij contact op met de vakcentrales. Tezamen met hen worden afspraken gemaakt over de te nemen maatregelen. Hiervoor wordt een

sociaal plan opgesteld. Omdat de uitvoering van het sociaal plan over het algemeen twee jaar in beslag neemt, betekent het werken met een werkgelegenheidsbeleid dat alle medewerkers een werkgelegenheidsgarantie hebben van twee jaar. Bij werkgelegenheidsbeleid is er geen afvloeiingsregeling meer. Wie uiteindelijk in aanmerking komt voor ontslag wordt bepaald in het overleg met de vakcentrales.

Het werkgelegenheidsbeleid is geregeld in de artikelen 10.2 en 10.3 van de CAO PO.

#### Uitwisselbare functies

Uitwisselbare functies zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn. De categorieën uitwisselbare functies zijn als volgt vastgesteld conform huidige wetgeving:

1. Onderwijzend personeel;
2. Onderwijsondersteunend personeel;
3. (algemene) Directie en schoolleiding;
4. Werknemers die zijn benoemd of aangesteld op projectformatie.

## **4. FUNCTIES EN FUNCTIE-EISEN**

### **4.1. Stappen**

Het grootste bestanddeel van de leraarsfunctie LB basisonderwijs wordt gevormd door de lesgevende taak van deze leraren. De CAO-PO bepaalt dat de hoger betaalde leraarsfuncties alleen mogen worden ingevuld wanneer betrokkenen voor meer dan 50% voor de bij hun betrekkingssomvang behorende lessentaak voor de klas staan. In de praktijk zullen de meeste leraren LB vaak een (bijna) maximale lessentaak hebben.

#### Stap 1

Het grootste deel van de functie-eisen heeft betrekking op het in hoge mate voldoen aan de competenties voor leraren primair onderwijs. Hiervoor verwijzen we kortheidshalve naar de bekwaamheidseisen (en daar vanaf geleide competenties) uit de Wet BIO.

#### Stap 2

Het tweede deel van de functie-eisen wordt afgeleid van de functiebeschrijving LB zoals deze zijn opgenomen in het functiebouwwerk, 'functieboek SKO-Maasdal'. Het gaat daarbij dan om de taakverzwarende elementen die in de functiebeschrijving zijn opgenomen.

#### Stap 3

Het derde deel van de functie-eisen heeft betrekking op de specifieke taken die opgedragen worden aan de te benoemen leraar LB. Het kan hierbij om eisen gaan die betrekking hebben op de rol die de betrokken leerkracht gaat spelen in de school, bijvoorbeeld onderwijsontwikkeling, kennisdeling, begeleiding of coördinatie.

#### Stap 4

De vertaling van de functie-eisen naar de eigen scholen kan vervolgens worden verwerkt in een toetsingskader dat kan worden gebruikt bij de beoordeling van kandidaten tijdens de sollicitatiegesprekken. Dit toetsingskader kan op schoolniveau worden aangevuld met schoolspecifieke functie-eisen.

#### Stap 5

De functie-eisen en het toetsingskader kunnen ook worden gebruikt bij het in kaart brengen van de ontwikkelingsbehoefte van leerkrachten.

## **5. PROCEDURE WERVING&SELECTIE LEERKRACHT LB**

- 5.1. Vaststellen definitieve functiebeschrijving leerkracht LB-LC  
- Zie Functieboek SKO-Maasdal (Bijlage 6.1. en 6.2.)
- 5.2. Vaststellen benodigde percentages functiemix en daarvan afgeleid de hoeveelheden in FTE's op bestuur- en schoolniveau 2010-2014  
- Zie Functiemixverdeling in FTE op bestuur- en schoolniveau (Bijlage 6.3.)
- 5.3. Op- en vaststellen selectiecriteria (vacature) leerkracht LB (Bijlage 6.4.)
- 5.4. Op- en vaststellen vacaturetekst leerkracht LB (Bijlage 6.5.)
- 5.5. Vacature uitzetten binnen de organisatie
- 5.6. Instellen selectiecommissie (Bijlage 6.6.), tevens instellen interne Bezwarencommissie (Bijlage 6.7.)
- 5.7. Doornemen van sollicitatiebrieven door de selectiecommissie
- 5.8. Toetsing portfolio kandidaten a.d.h.v. functiebeschrijving leerkracht LB
- 5.9. Voeren van sollicitatiegesprek(ken) met kandidaten
- 5.10. Advies selectiecommissie voor benoeming aan bestuur
- 5.11. Benoeming bestuur rekening houdend met percentage stichting en scholen
- 5.12. Mogelijkheid tot bezwaar aantekenen bij de Interne Bezwarencommissie (Bijlage 6.8.)
- 5.13. Evaluatie  
De bovenstaande procedure wordt jaarlijks geëvalueerd. Een van de doelstellingen van de invoering van de LB functies in het BAO is het geven van een kwaliteitsimpuls aan de scholen. Het ligt dan ook voor de hand om in het kader van het kwaliteitsbeleid periodiek te toetsen of de invulling van de LB functies ook daadwerkelijk een kwaliteitsverhogend effect heeft op de scholen. Een eerste evaluatiemoment zal plaatsvinden na de eerste ronde na het invullen van de leraarsfunctie LB in juni/juli 2011. Hierbij zullen allerlei aspecten van de invoering van de functiemix worden betrokken, zoals proces, procedure en opbrengsten. Een eventuele herijking van uitvoeringsaspecten kan op basis van deze evaluatie plaatsvinden.

## **6. BIJLAGEN**

- 6.1. Functiebeschrijving LB (inclusief modules LB)
- 6.2. Functieomschrijving LC
- 6.3. Functiemixverdeling in FTE op bestuur- en schoolniveau
- 6.4. Selectiecriteria Leerkracht LB
- 6.5. Vacaturetekst Leerkracht LB
- 6.6. Samenstelling selectiecommissie
- 6.7. Samenstelling Interne Bezwarencommissie
- 6.8. Bezwaarprocedure