



# Funcities binnen SPOVenray

## Funcitieboek

## **Functieboek SPOVenray 1 augustus 2008**

### **Inleiding.**

Sinds 2005 wordt binnen SPOVenray discussie gevoerd over de mogelijkheden en wenselijkheid van de invoering van andere functies dan de normfuncties directeur, adjunct-directeur en leraar.

Aanleiding hiertoe waren vaak de steeds verdergaande ontwikkelingen binnen het primair onderwijs, de veranderende eisen welke aan medewerkers gesteld worden en de (bepaalde) carrièremogelijkheden binnen onderwijsinstellingen.

Ook de toenemende aandacht voor personeelszorg en –planning voeden deze discussies.

Het actieplan “Leerkracht van Nederland” van minister R. Plasterk en de verplichting vanuit de CAO-PO gaven als laatste de prikkels tot hernieuwde discussie en bezinning binnen SPOVenray.

### **Afwegingen en tendensen.**

Zowel de personeels- als de besturenorganisaties pleiten er bij het ministerie al jarenlang voor om functiedifferentiatie mogelijk te maken. Tot voor enkele jaren was het alleen mogelijk om op de basisscholen –afhankelijk van de schoolgrootte- drie functies te onderscheiden: directeur, adjunct en leerkracht. Later is hier de onderwijsassistent, conciërge en administratieve kracht bijgekomen, waarbij deze medewerkers betaald konden worden uit extra toegekende budgetten. De toekenning van deze deelsubsidies hebben uiteindelijk een structureel karakter gekregen in de vorm van het PAB-budget (budget voor Personeels- en Arbeidsmarkt Beleid). Besturen hadden ook al enigszins de mogelijkheid om functiedifferentiatie mogelijk te maken door (delen van) dit geld hiervoor in te zetten. Dit had kunnen leiden tot invoering van 2% LB-functies binnen het lerarenbestand. De gelden zijn tot nu toe ingezet voor meer leraren in dezelfde LA-functie.

Inmiddels zijn ook in de CAO (hoofdstuk 5) bepalingen en regelingen opgenomen met betrekking tot de invoering en waardering van functies. Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben in gezamenlijkheid zogenaamde voorbeeldfuncties opgesteld en er is een functiewaarderingssystematiek voor het PO. (Fuwa-PO).

De onderwijskundige ontwikkelingen in het kader van WSNS en de versterking van het kwaliteitsbeleid op de scholen, vragen om een verdere verfijning, differentiatie en specialisatie binnen de functiegroep leerkrachten.

Veel besturen hebben in de afgelopen periode sterk ingezet op verdere professionalisering van leerkrachten die speciaal belast werden met de extra zorg aan leerlingen en de interne begeleiding/coaching van collega leerkrachten. We denken hierbij aan de ontwikkeling van remedial teaching naar de “taak” van coördinator zorgverlening en vervolgens de “taak” van intern begeleider. Daarnaast ontstonden met name op de grotere basisscholen zogenaamde clusters of bouwen waarbinnen een medewerker werd belast met coördinerende en begeleidende taken.

In het kader van verdergaand kwaliteitsdenken werd en wordt ook van deze medewerkers extra scholing en competentie ontwikkeling gevraagd.

De in het jaar 2006 tot stand gekomen wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) legt zowel de medewerkers zelf als de besturen de taak op om te komen tot continue ontwikkeling van de professionaliteit. Bekwaamheidsdossiers zijn hierbij de ondersteunende instrumenten.

Het rapport Rinnooy Kan tenslotte wijst op de erg platte organisatie welke te weinig carrièremogelijkheden biedt aan nieuw aan te trekken en zittend personeel. Om ook voor jonge nieuwe medewerkers aantrekkelijk te blijven dient het (primair) onderwijs betere doorstroommogelijkheden te bieden: Je hebt in je loopbaan als leerkracht wel een kans om directeur te worden, maar daar houdt het dan op. Het rapport Rinnooy Kan en het daarop volgende Actieplan van de minister lijken perspectief te bieden om binnen de categorie leerkrachten functiedifferentiatie mogelijk te maken (senior leraar).

Kortom het basisonderwijs is als werkplek met carrièremogelijkheden tot nu toe niet aantrekkelijk genoeg gebleken voor de huidige medewerkers en de instromers op de arbeidsmarkt. Willen we dit wel worden, dan zullen de doorstroommogelijkheden vergroot moeten worden.

Het onderwijs heeft de laatste jaren een sterke ontwikkeling doorgemaakt. We stellen steeds hogere eisen aan de leiding van de scholen. Binnen SPOVenray blijven we, ook in het nieuwe Strategisch Beleidsplan, uitgaan van schoolleiders met integrale (eind)verantwoordelijkheid. Zeker op grotere scholen zal het noodzakelijk zijn mogelijkheden te creëren waarbinnen de directeur (deel)verantwoordelijkheden kan mandateren aan een zogenaamd middenkader. Voorheen kon dat alleen met een adjunct-directeur. Hiermee wordt de hoeveelheid van taken en verantwoordelijkheden enigermate ingeperkt, waarbij de uitvoering van het geheel der taken toch gewaarborgd is.

Niet onbelangrijk voor onze organisatie is hierbij, dat we menen zo ook de functie van directeur voldoende aantrekkelijk te houden, ook voor de toekomst. De ervaring leert ons dat het steeds moeilijker wordt om nieuwe directeuren aan te trekken, als we de functie van directeur niet aantrekkelijker maken. Dit kan door op scholen de mogelijkheid te scheppen van een middenmanagement met wie –middels mandatering- de directeur taken en verantwoordelijkheden kan delen. Zoals eerder aangegeven wordt zo ook gezorgd voor meer carrièremogelijkheden voor de leraren.

### **Visie en missie**

SPOVenray wil goed onderwijs voor de leerlingen. Goed onderwijs vraagt om goed gekwalificeerde medewerkers, die gebruik kunnen maken van goede voorzieningen zoals gebouwen, multimedia en overige moderne leer- en hulpmiddelen. Alles valt en staat echter met de motivatie, betrokkenheid en de inzet van competenties op de werkvloer.

Verdieping en verbreding van de professionaliteit zijn vereisten om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen.

SPOVenray ziet het als haar opdracht (missie) medewerkers te boeien en te binden aan de organisatie. Voor aankomende medewerkers zal SPOVenray een organisatie moeten zijn met carrièremogelijkheden voor hen die dit ambiëren.

We geven ruimte voor talentontwikkeling, waarbij het mogelijk moet zijn deze talenten ook in de praktijk in te zetten. De gespecialiseerde leerkracht (door

voortgezette opleiding en ruime praktijkervaring) moet gelegenheid krijgen deze talenten in een erkende functie te gebruiken.  
Mede door deze ontwikkelingen wil en kan SPOVenray een aantrekkelijk werkgever blijven.

### **Relatie met bestaand beleid.**

#### 1. Nota Leiding geven aan basisscholen (februari 2007)

In de nota worden richtinggevende uitspraken gedaan met betrekking tot de managementstructuur op onze scholen. De nota spreekt al duidelijk over met name een middenkader en de facilitering hiervan:

##### Kleine scholen tot 145 leerlingen

De directeur is voor vier dagen ambulant

Een tweescholen directeur is volledig ambulant.

Een tweescholen IB-er.

Er zijn geen bouwcoördinatoren of MT, alleen een aanspreekpunt.

Er is een plaatsvervanger voor de directeur.

##### Middelgrote scholen 145-250 leerlingen

De directeur is volledig ambulant.

De school kan kiezen voor een managementteam met OB/BB-coördinatoren.

De IB-er kan op 2 scholen worden ingezet.

Er is een plaatsvervanger voor de directeur bij voorkeur een MT lid.

##### Grote scholen van 250 en meer leerlingen

De directeur is volledig ambulant.

Er is een management team/minimaal OB/BB-coördinatoren.

Er is minimaal één IB-er.

De IB-er kan deel uitmaken van het MT.

Er wordt goed vastgelegd wie de directeur vervangt bij afwezigheid, bij voorkeur een MT lid.

Facilitering dient gekoppeld te zijn aan de zwaarte van de taak.

#### 2. De Koersnota 2015

In de nota wordt aangegeven hoe het onderwijs in komende jaren zich zal moeten ontwikkelen en wat dit van scholen en medewerkers vraagt. Kwaliteitszorg en de lerende organisatie zijn –naast identiteit en veiligheid- centrale thema's. In de nota worden competenties en competentieontwikkeling nadrukkelijk vernoemd, waarbij de functie van seniorleraar is opgenomen.

#### 3. Kweekvijvertraject/MDT-traject (middenmanagement)

Het kweekvijvertraject geeft in de eerste plaats adjunct-directeuren en leerkrachten mogelijkheden zich voor te bereiden op een directiefunctie binnen of buiten SPOVenray. Het MDT-traject is bedoeld voor leerkrachten die de ambitie en talenten hebben voor een middenmanagementfunctie.

### **Doelen.**

SPOVenray wil middels functiedifferentiatie dan wel taakdifferentiatie het volgende bereiken:

- We willen als organisatie pro-actief handelen
- Er dient helderheid te zijn over de plaats van bepaalde functionarissen binnen de organisatie op school- en organisatieniveau

- We willen functies en verantwoordelijkheden duidelijker kunnen positioneren
- We willen een start maken met ook een financiële erkenning van de bijzondere zwaarte van taken en verantwoordelijkheden
- We willen de platte organisatie van de basisschool geleidelijk gaan doorbreken, waarmee we carrièremogelijkheden voor leerkrachten bieden binnen de school dan wel de totale organisatie
- We willen ook voor aankomende directeuren, aantrekkelijke werkplekken hebben, doordat we (met name voor de grotere scholen) het inrichten van een middenkader mogelijk gaan maken
- We willen de medewerkers meer binden aan onze organisatie

Betaalbaarheid en haalbaarheid zullen telkens bezien moeten worden vanuit beschikbare middelen en een dalend aantal leerlingen. Invoeren van nieuwe functies mag niet leiden tot aantasting van werkgelegenheid. Bekostiging zal mogelijk moeten zijn uit de huidige en toekomstig te verkrijgen middelen (Aktieplan LeerKracht).

### **Financiële consequenties**

Het opnemen van nieuwe functies betekent in een aantal gevallen dat er ook hogere salarisschalen worden toegekend. Op zich is dit een redelijke en aanvaardbare consequentie. Zeker als hierbij in ogenschouw wordt genomen, dat scholen in de afgelopen jaren extra budgetten hebben ontvangen om al enigermate functiedifferentiatie toe te passen. Het huidige budget personeels- en arbeidsmarktbeleid (PAB) is hier deels ook nadrukkelijk voor bedoeld geweest. We hopen dat de voor de komende tien jaar toegezegde extra middelen voor beloningsdifferentiatie ook daadwerkelijk beschikbaar worden gesteld (Aktieplan). Hiermee zal een verdere effectuering van de functiedifferentiatie vorm moeten kunnen krijgen (seniorleraar).

Verdere functiedifferentiatie zal tegelijkertijd echter niet mogen leiden tot verlies of verdringing van andere noodzakelijke functies. We denken hierbij in eerste instantie aan de functie van groepsleerkracht!

Het is met name om die reden, dat SPOVenray er vooralsnog niet voor kiest de functie "bouwcoördinator" op te nemen in haar functieboek.

Er zal de komende jaren sprake zijn van een behoorlijke afname van het aantal leerlingen. Meerdere scholen zullen hier last van krijgen en als gevolg hiervan "kleiner" worden. Dit zal in elk geval leiden tot overplaatsingen van leerkrachten naar andere scholen.

Het lijkt het college van bestuur zeer onverstandig dat scholen onder deze omstandigheden de functie van bouwcoördinator in het functiebouwwerk opnemen. Bij terugloop van het aantal leerlingen, zal de bouwcoördinator niet in die functie kunnen worden overgeplaatst, omdat er slechts enkele scholen zullen zijn die deze functie zullen hebben. De kans op een vacature voor deze functie binnen de eigen organisatie is dus zeer klein. Dit ligt bijvoorbeeld anders bij de functie van IB-er en senior leraar, omdat alle scholen deze functies –uiteindelijk- zullen hebben. Als aanvankelijk functies worden toegelaten, waarvoor vervolgens al snel geen plaats meer zal zijn brengt dit uitgaven met zich mee die zullen leiden tot verlies van andere arbeidsplaatsen.

Sommige functies zijn in het functieboek opgenomen, om het mogelijk te maken deze medewerkers in eigen dienst te nemen, terwijl we die nu (2008) nog tegen hogere kosten inhuren. Een voorbeeld hiervan is de orthopedagoog.

Zie voor een overzicht van functies volgende pagina.

## Het functieboek van SPOVenray per 1 augustus 2008.

Onderstaand de opsomming van het *soort* functies zoals deze binnen onze organisatie (kunnen gaan) voorkomen.

<b>Functies:</b>	<b>Waardering:</b>
0. Lio-er	--
1. schoonmaker/OOP	schaal 1
2. conciërge 1*/OOP	schaal 1
3. administratief medewerker 1/OOP	schaal 3
4. conciërge 2/OOP	schaal 3
5. administratief medewerker 2/OOP	schaal 4
6. systeembeheerder*/OOP	schaal 7
7. logopedist*/OOP	schaal 8
8. orthopedagoog/psycholoog*/OOP	schaal 11
9. schoolmaatschappelijk werker*/OOP	schaal 8
10. psychodiagnostisch medewerker*/OOP	schaal 5
11. onderwijsassistent/OOP	schaal 4
12. klassenassistent*/OOP	schaal 3
13. vakleerkracht gymnastiek*	
14. vakleerkracht muziek*	
15. leraar A/OP	schaal LA
16. leraar B /OP	schaal LB
17. Senior leraar/OP	schaal LB
18. Intern begeleider/OP	schaal LB
19. adjunct directeur**/OP	schaal AA/AB
20. directeur B/DIR	schaal DB
21. directeur C/DIR	schaal DC
22. <i>bouwkundig medewerker/OOP</i>	
23. <i>financieel administratief medew.</i>	<i>schaal 5</i>
24. <i>medewerker pers. Administratie/OOP</i>	
25. <i>bestuurssecretaresse./OOP</i>	<i>schaal 7</i>
26. <i>PenO functionaris/OOP</i>	
27. <i>stafid/beleidsmedewerker/OOP**</i>	<i>schaal DC /schaal 12</i>

*De schuin gedrukte functies zijn uitsluitend bovenschoolse aanstellingen.*

- \*= eigen beleid van de school; alleen de functie leerkracht, IB-er en onderwijsassistent (gelimiteerd) komen bij terugloop van formatie in aanmerking voor overplaatsing. Vermindering van de andere zelf gekozen functies kan alleen door natuurlijk verloop of doordat een collega school die functie (functionaris) graag wil overnemen.
- \*\*= Met betrekking tot deze functie moet SPOVenray een uitspraak doen of men deze op termijn wil handhaven
- Geen schaal vermeld? Dan ook geen voorbeeldfunctie. Functiebeschrijving en –waardering moeten gemaakt worden op moment van daadwerkelijke invoering.