



Funciemix in de praktijk

Beantwoording van vragen over de funciemix gesteld op de klantendag Pi-Educatie – KPC Groep d.d. 8 oktober 2009

Inleiding

Met het oog op de verplichte invoering van de funciemix, heeft KPC Groep tezamen met Pi-Educatie op 8 oktober j.l. een klantendag georganiseerd voor bestuurders en personeelsfunctionarissen Primair Onderwijs.

Op deze dag is het HRM-kwadrant gepresenteerd. Tevens is het kwadrant door de aanwezigen gebruikt om de complexe problematiek rond de invoering van de funciemix in kaart te brengen. Per kwadrant zijn de rollen van het bestuur in kaart gebracht. De dilemma's die deze rollen impliceren bij de invoering zijn verwoord en worden hieronder beantwoord.



1. Veranderkundige rol

Vraag 1.1.

“Hoe voorkom je een top down benadering bij de invoering?”

Soms is een top down benadering niet te voorkomen. Vooral als het gaat om door de overheid opgelegde veranderingen. Door de top down benadering te beperken tot het sturen, richtinggeven en bewaken van de processen en die verder met de betrokken geledingen samen, of door of door henzelf vorm te laten geven zorg je ervoor dat er eigenaarschap en betrokkenheid ontstaat en een verbinding tussen de mensen die de gevolgen dragen en degenen die op grotere afstand sturen.

Vraag 1.2.

“Hoe krijg je de schoolleiders mee in het denken van strategie naar inrichting?”

Dat lukt alleen als de schoolleiders de ruimte krijgen de strategie daadwerkelijk door te vertalen naar wat dit betekent voor de eigen schoolsituatie en vervolgens met hen in gesprek te gaan over hoe dit te bereiken.

Vraag 1.3.

“Hoe ga je om met cultuurverandering (van gelijk naar niet gelijk)?”

Gelijk bestaat niet, wel gelijkwaardig. De cultuurverandering zit erin dat zichtbaar wordt wat iedereen vaak al weet maar niet uit durft te spreken. Heldere procedures en goede taakstellingen en zoveel mogelijke objectieve beoordelingen zijn in eerste instantie confronterend, maar geven ook rust. Ook helpt helderheid over de te nemen stappen zodat betrokkenen weten waar ze aan toe zijn. Een proces van cultuurverandering duurt soms jaren, maar kan ook snel. Vooral als er conflicten ontstaan is het soms de moeite waard een versnelling door te voeren en de confrontatie aan te gaan. Doe dat echter alleen als je zicht hebt op de mogelijke consequenties en schakel een externe in voor ondersteuning.

Vraag 1.4

“Is onrust bij de invoering te voorkomen?”

Door helderheid over de te nemen stappen en de mogelijkheden en beperkingen en een goede communicatie (vraagbaak) kan veel voorkomen worden, maar niet alles. Luister goed naar wat de onrust veroorzaakt en ga in op de vragen en belevingen van de mensen. Leg de communicatie heirover ook zoveel mogelijk in de teams en daarna in individuele gesprekken zodat snel concreet kan worden wat het betekent voor het individu zelf.

Vraag 1.5

“Hoe creëer je draagvlak voor de invoering?”

Door open te zijn over wat moet en wat mag, wat de dilemma's zijn en waarom bepaalde keuzes gemaakt zijn. Ook duidelijkheid over hoe e.e.a. aangepakt wordt binnen je organisatie en door wie geeft vertrouwen. Met name als het om mensen gaat die vertrouwen hebben van het personeel. Het helpt ook als aangegeven wordt bij wie mensen terecht kunnen met hun vragen.

2 Personeelsverantwoordelijke rol

Vraag 2.1

“Hoe ga je om met tegenstrijdige belangen individu-organisatie?”

Het belang van het kind staat centraal, daarom heen wordt de organisatie vormgegeven, de leraar staat ten dienste hiervan. Richtsnoer bij tegenstrijdige belangen is dat de beslissingen ten aanzien van het individu de doelen van de organisatie moeten dienen.

Vraag 2.2.

“Hoe houd ik 60% LA voor 100% gemotiveerd?”

Mensen in het onderwijs halen hun motivatie niet uit het salaris maar uit hun werk met kinderen. Werkomstandigheden zijn dan ook belangrijk evenals ontwikkelmogelijkheden en aandacht voor hun functioneren. Faciliteiten en ondersteuning op dit terrein verhogen de motivatie.

Vraag 2.3

“Zijn mijn schoolleiders in staat om te bepalen wie naar LB gaat?”

Als er duidelijke functie en taakomschrijvingen zijn wel, bovendien hoeven ze dat niet in hun eentje te doen, sollicitatiecommissies maken de selectie objectiever.

Vraag 2.4.

“Zijn mijn schoolleiders in staat beoordelingsgesprekken te voeren?”

Vaak liggen de zorgen van schoolleiders t.a.v. beoordelingsgesprekken bij hoe ze vervelende boodschappen moeten brengen. Als er objectieve instrumenten zijn als competentieprofielen, 360 graden feedback, observaties en SMART taakstellingen wijst het gesprek zich meer vanzelf omdat de gegevens op tafel liggen. Daarmee ligt de verantwoordelijkheid voor het gesprek dan ook niet meer bij de schoolleider, maar ook bij de leraar zelf.

Vraag 2.5

“Wat wordt de positie van de LB er?”

Dat is de keuze van het bestuur en afhankelijk van de strategische beslissing en financiële mogelijkheden om er een functie of een taak van de maken.

3 Administratieve rol

3.1 Werving en selectie

Vraag 3.1.1

Is het mogelijk om eerst een tijdelijke LB-functie te bieden?”

Laten we een concrete situatie nemen. Een leraar X is nu aangesteld in de oude normfunctie. Het bestuur wil hem de functie Leraar LB geven. Hierop is artikel 5.2, lid 2 van toepassing: *‘Zonder voorafgaand ontslag kan voor de werknemer geen andere functie gaan gelden dan de functie waarin de werknemer is benoemd of aangesteld, tenzij met de werknemer is overeengekomen dat de functie een tijdelijk karakter heeft en het daarbij behorende salaris-niveau slechts tijdelijk zal gelden met inachtneming van artikel 3.9, tweede lid en artikel 4.8, tweede lid.’*

Leraar X zal in de regel niet akkoord gaan met een tijdelijke aanstelling. Het is ook de vraag of het bestuur valide argumenten heeft voor de tijdelijke benoeming. Immers het bestuur acht leraar X geschikt voor de functie leraar LB en heeft hem bovendien gekozen uit meerdere kandidaten. De functie leraar LB is identiek aan de voorbeeldfunctie uit FUWA-PO. Het is helder wat van een functiehouder wordt verwacht en de gevolgen van het invoeren zijn eveneens overzienbaar. Er is dus geen reden om van een experiment te spreken en de functie tijdelijk in de formatie op te nemen.

Er lijkt dus geen andere weg te zijn dan Leraar X te ontslaan uit de normfunctie en gelijktijdig te benoemen in de functie Leraar LB voor onbepaalde tijd.

Vraag 3.1.1.1

“Op wat voor wijze beoordeel ik of een omzetting van tijdelijk naar vast gerechtvaardigd is?”

Volgens 3.1.1 is een tijdelijke benoeming niet mogelijk.

Vraag 3.1.1.2

Is het mogelijk iemand terug te plaatsen in LA?”

Wat wordt bedoeld met ‘terug plaatsen’? We nemen aan dat hier bedoeld is: demotie (vrijwillig of gedwongen). Laten we een concrete situatie nemen. Een leraar X is benoemd als leraar LB en na enige tijd blijkt hij in die functie onvoldoende te functioneren. Het schoolbestuur wil hem ‘terug plaatsen’ in de functie Leraar LA, want de oude normfunctie is in het functieboek vervangen door de functie Leraar LA. Volgens artikel 5.1, lid 2 van de CAO-PO 2009 dient X te worden ontslagen uit zijn functie LB. Waarschijnlijk baseert het bestuur dit ontslag gebaseerd op artikel 3.8, lid 2. Bij de onderbouwing speelt het personeelsdossier een grote rol.

Gezien de complexiteit van dergelijke situaties dient de oplossing altijd te worden gecheckt door CAO-specialisten, bijvoorbeeld specialisten die werkzaam zijn bij de werkgeversorganisaties in het primair onderwijs. Zeker in geval van gedwongen demotie!

Vraag 3.1.1.3

“moet je iemand die je uit LB ontslaat een functie in LA aanbieden?”

Voor zover ons bekend zijn door het opnemen van de functiemix in de CAO-PO de bepalingen met betrekking tot ontslag uit een functie en eventueel daaraan gekoppelde aanstelling in een lagere functie niet gewijzigd.

We vervolgen het voorbeeld uit 3.1.1.2. Leraar X uit de functie leraar LB ontslaan en hem geen functie Leraar LA aanbieden, komt praktisch gesproken neer op het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst bij het bestuur. Daarvoor dienen uiteraard redenen aanwezig te zijn en om het ontslag voor elkaar te krijgen, dient de gebruikelijk weg te worden gevolgd.

In veel gevallen zal het bestuur leraar X weer willen benoemen in de functie Leraar A want in die functie voldeed hij. In de structurele formatie is er bovendien ruimte. Om dan weer aan de norm van de functiemix te voldoen, zou aan een andere leraar Y met functie leraar LA de functie LB kunnen worden aangeboden.

Gezien de complexiteit van dergelijke situaties dient de oplossing altijd te worden gecheckt door CAO-specialisten, bijvoorbeeld specialisten die werkzaam zijn bij de werkgeversorganisaties in het primair onderwijs.

Vraag 3.1.1.4

“Komt er een aparte afvloeiingslijst LB?”

Dit betreft de situatie dat het bestuur gekozen heeft voor Regeling Ontslagbeleid. De leraar LB behoort tot de afvloeiingscategorie Leraren. Het afvloeien is voor alle functies in die categorie op dezelfde wijze geregeld. Dus als er een afvloeiingslijst bestaat, is dat één lijst voor alle functies in de categorie Leraren, bijvoorbeeld de Leraren LA en de Leraren LB. Gezien de complexiteit van dergelijke situaties dient e.e.a. echter altijd te worden gecheckt door CAO-specialisten, bijvoorbeeld specialisten die werkzaam zijn bij de werkgeversorganisaties in het primair onderwijs.

Vraag 3.1.2

“wat voor procedure hanteer ik bij de benoeming: schoolniveau of bestuursniveau?”

De benoemingsprocedure is een aangelegenheid van het bevoegd gezag. Standaard is een benoemingsprocedure die geldt voor alle scholen. De benoemingsprocedure mag niet worden verward met de eisen die het bevoegd gezag stelt aan een kandidaat bij de benoeming. Voor iedere nieuwe leraarsfunctie dienen deze eisen onder woorden te worden gebracht. Voor alle reeds bestaande functies zullen ze niet veranderen door de invoering van de functiemix.

Vraag 3.1.3

“wat doe je als niemand op een school in aanmerking komt voor LB?”

Het benoemen van een leraar in de functie LB terwijl hij niet aan de vereisten voldoet, leidt op den duur tot een pervers systeem.

Als geen enkele leraar op een school aan de vereisten voor LB voldoet kan de school niet aan de functiemix-norm uit de CAO voldoen. Wellicht dat het dan op bestuursniveau nog wel mogelijk is aan de functiemix-norm te voldoen. Het lijkt verstandig deze situatie aan te kaarten bij de werkgeversorganisaties die deelnemen aan het CAO-overleg.

Overigens ontstaat er een merkwaardige situatie als een school geen leraren heeft die voor de functie LB in aanmerking komen. Ingrijpen van het bestuur zou noodzakelijk kunnen zijn om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen. In dat geval zou het bestuur kunnen overwegen over te gaan tot gedwongen mobiliteit.

Vraag 3.1.4

“wat doe je als het %LB dat voorgeschreven wordt, leidt tot wijzigingen van de wtf?”

Bij het bepalen van de vraag wie benoemd gaat worden in LB dient de kwaliteitsvraag voorop te staan en niet de betrekkingsovervang van betrokkene. Het kan dus voorkomen dat op school A het percentage LB niet volledig gehaald wordt en op school B overschreden wordt. In het laatste geval plaats de school wellicht meer formatie in LB dan het minimum dat in de CAO is vastgelegd en dat kost vanzelfsprekend meer geld. Helaas is de regeling niet duidelijk over de situatie van school A. Zoals wij de regeling nu lezen, zal e.e.a. geen directe consequentie hebben. In de regeling staat immers dat in 2011 gekeken zal worden in hoeverre op bestuursniveau het percentage gerealiseerd is. Voor een goede interpretatie hiervan verwijzen we u echter naar uw CAO-onderhandelaar.

Vraag 3.1.5

“wat doe ik in geval van een kleine school van bijv. 50 lln.(LB=0,06fte)?”

De functiemix is ook van toepassing op een kleine school. Het karakter van de verplichting is een ondergrens. Het is dus niet verboden verder te gaan dan het minimum van 30% in LB. Dit kost uiteraard geld. Wellicht kan het schoolbestuur hier een rol spelen, bijvoorbeeld door het solidariteitsprincipe toe te passen. Overigens wordt voor een kleinere school een andere berekening gehanteerd. Een school met 50 leerlingen dient volgens het convenant min. 0,3818 fte LB te hebben $[=0,3*(50/22-1)]$.

3.2 Financiën

Vraag 3.2.1

Is de bekostiging van LB en LC structureel vanuit de overheid?”

De eerste tranche voor de bekostiging van de functiemix loopt. Per sector zijn in dit kader 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.

Vraag 3.2.2

“wat als ik de Van Rijn-middelen reeds ingezet heb?”

Partijen spreken in het Convenant af dat, naast een bijdrage vanuit de convenantmiddelen, de werkgevers vanuit de Van Rijn-middelen zullen bijdragen aan de invoering van de functiemix. Als deze middelen reeds ingezet zijn t.b.v. een ander doel, zal het bestuur het resterende deel van de kosten van de functiemix dus zelf moeten dragen.

Vraag 3.2.3

“wat als ik de streefpercentages niet haal?”

Indien de sector in 2011 de tussendoelen niet zijn bereikt, dan wordt het aanvullend functiemixbudget afgestemd op de op dat moment gerealiseerde functiemix op bestuursniveau. Afgesproken is in het kader van de functiemix te komen tot een 'sleutel' op zowel brinnummerniveau als bestuursniveau om op deze manier het aantal LB- resp. LC-functies vast te stellen.

Daarbij wordt uitgegaan van de volgende sleutels per schoolsoort:

Basisonderwijs:

op brinnummerniveau:

L = aantal leerlingen

$0,3 (L/22 - 2) = \text{LB-fte's}$. Indien $L < 98$ dan geldt $0,3 (L/22 - 1) = \text{LB-fte's}$.

op bestuursniveau¹³:

$0,4 (\text{aantal fte LA}) = \text{LB-fte's}$.

$0,02 (\text{aantal fte LA}) = \text{LC-fte's}$.

Speciaal basisonderwijs:

op brinnummerniveau:

$L = \text{aantal leerlingen}$

$0,14 (L/14 - 2) = \text{LC-fte's}$. Indien $L < 100$ dan geldt $0,14 (L/14 - 1) = \text{LC-fte's}$.

op bestuursniveau:

$0,14 (\text{aantal fte LB}) = \text{LC-fte's}$.

Vraag 3.2.3.1

“waar wordt je op gecontroleerd en door wie?”

Het bevoegd gezag is verplicht de personeelsgegevens beschikbaar te stellen aan CFI.

Zie ook <http://www.functiemix.minocw.nl/Uitleg.aspx>

Vraag 3.2.4

“wat gaat de invoering van de functiemix mijn organisatie kosten?”

In ieder geval draagt u uit eigen middelen 25% bij aan de extra loonkosten die verbonden zijn met het plaatsen van een leraar met schaal LA in de functie Leraar LB. Daarnaast zijn er kosten verbonden aan diverse activiteiten die noodzakelijk zijn met meer dan één salarisschaal voor leraren te werken. Bijvoorbeeld het aanleggen van bekwaamheidsdossiers en het naar geboren laten functioneren van de beoordelingsgesprekken. Deze kosten hangen af van de huidige situatie waarin uw schoolbestuurlijke eenheid zich bevindt en van de wijze waarop u na de invoering van de functiemix wilt werken. U bent zelf de aangewezen instantie om deze begroting te maken, wellicht zelf de enige die dat vermog te doen.

3.3 Functiebeschrijving

Vraag 3.3.1

“hoe zorg je ervoor dat er een realistisch en kenmerkend onderscheid is tussen LA-LB?”

Salarisschalen staan niet op zichzelf maar horen bij functies. Stel u voert de functie Leraar LB in. De functiebeschrijving bevat de taken van een functiehouder en deze taken verschillen van de taken van een Leraar LA. Het verschil tussen salarisschalen komt dus rechtstreeks voort uit de verschillende taken. In het Convenant worden voor de functie leraar LB drie onderscheidenlijke zaken genoemd t.o.v. LA. U zult hieraan indicatoren moeten koppelen zodat u het onderscheid ook kunt waarnemen. Zie ook vraag 4.2.2.

Vraag 3.3.1.1

“in functiebeschrijving?”

De beschrijving van iedere nieuwe functie wordt gewaardeerd met behulp van FUWA-PO. Het systeem bepaalt de functiezwaarte en kent dan een salarisschaal toe. Om inzicht te krijgen in de waardering van de verschillende taken waaruit een functie bestaat zijn er voorbeeldfuncties, zoals de voorbeeldfunctie Leraar LB. Zo'n voorbeeldfunctie is al van een waardering voorzien en u kunt het geheel zo overnemen. U kunt echter ook uw eigen leraarsfuncties maken en laten waarderen. KPC Groep wil u hierbij graag ondersteunen.

Vraag 3.3.1.2

“in promotiecriteria?”

Wat wordt bedoeld met promotie? We gaan er vanuit dat bedoeld wordt het benoemen in een andere leraarsfunctie, bijvoorbeeld in de functie Leraar LB. Bij het benoemen als Leraar LB gaat

de schooldirectie bij enkele kandidaten na welke kandidaat het meest voor de functie in aanmerking komt. Voor de werkwijze zie vraag 3.3.2

Vraag 3.3.2

“zijn de promotiecriteria van toepassing?”

Wat wordt met promotie bedoeld? In de CAO PO wordt niet meer gesproken van promotiecriteria. We gaan er vanuit dat het gaat om het toekennen van een hogere salarisschaal binnen de huidige functie of het benoemen in een andere functie en daarbij toekennen van een hogere salarisschaal dan de huidige schaal.

Het ligt voor de resultaten van de beoordelingsgesprekken te gebruiken bij promotie. Welke promotiecriteria een bevoegd gezag wil hanteren bepaalt het zelf. Het gaat er om dat de werkwijze als geheel systematisch en zorgvuldig is. In veel gevallen zullen bij de volgende onderwerpen een grote rol spelen.

- Het naar behoren vervullen van de functie.
- De competenties van de functiehouder.
- Het leveren van een bijdrage aan de school als geheel.

Het beoordelen van de competenties kan praktisch vorm worden gegeven met bijvoorbeeld de instrumenten van Pi-Educatie. Zij willen u graag ondersteunen.

Vraag 3.3.3

Zie vraag 3.3.2

Vraag 3.3.3.1

“welke criteria hangen er aan de bestaande normfunctie LB?”

Om de LB-functie op te waarderen en meer discriminerend te maken ten opzichte van de LA-functie dienen sociale partners de beschrijving van de *voorbeeldfunctie* LB te herformuleren. De LA-functie dient ongewijzigd te blijven om deze functie te positioneren zowel ten opzichte van de LB-functie als de onderwijsondersteunende functies. In de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LB dienen sociale partners de volgende onderdelen op te nemen:

- een opleidingsniveau HBO+ door: relevante cursussen, master-classes, danwel HBO-masters; 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 in LA. Sociale partners spreken af dat voor de toekenning van de hogere functies van de functiemix zoals benoemd in paragraaf 2.1.1. onder A geldt de definitie van leraar. Dit betekent dat voor de toekenning geldt dat betreffende werknemer voor de helft of meer van de 930 uren per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft.

Er bestaat geen normfunctie LB. Er is wel een voorbeeldfunctie Leraar LB. Zie ook vraag 3.3.2. Het voorschrift minmaal 50% losgebonden (dus minimaal 465 uren per jaar) heeft alleen betrekking op het voldoen aan de minimumnorm voor de functiemix die in de CAO is afgesproken. Het is dus mogelijk om een personeelslid te benoemen als leraar LB en hem 100% te belasten met interne begeleiding (IB'er). Hij telt dan echter **niet** mee in de functiemix van respectievelijk zijn school en de schoolbestuurlijke eenheid als geheel.

Vraag 3.3.3.2

“Aan welke criteria moet ik voldoen als ik zelf een functie LB ga beschrijven?”

Gebruik bij het beschrijven een format dat goed aansluit bij FUWA-PO. Er is veel voorbeeldmateriaal waarvan u het format kunt overnemen. U dient echter op de hoogte te zijn van de wijze waarop FUWA-PO de zwaarte van taken inschat. De voorbeeldfuncties illustreren die enigszins. De CAO-PO (artikel 5.4 lid 5) verplicht het bestuur de waardering van nieuwe functies te laten uitvoeren door een gecertificeerd functiewaarderingsspecialist. KPC Groep heeft deze specialisten in huis. Zie ook 3.3.1.1.

Vraag 3.3.3.3

“hoe maak ik een top 5 van promotiecriteria LA>LB?”

Bepaal eerst welke aspecten u in de beoordeling een rol wilt laten spelen. Bijvoorbeeld: vervulling huidige functie en competenties. Kies vervolgens instrumenten waarmee u de beoordeling systematisch en zo objectief mogelijk kunt uitvoeren. Overdaad schaadt, beperk u, het doel is onderscheid maken.

Hierna zult u waarschijnlijk niet meer denken in termen van een top vijf. Wellicht vraagt u zich af hoe u kunt kiezen tussen personen die op de onderscheiden aspecten verschillend scores. Die afweging is aan u en per saldo kan niemand die van u overnemen.

Vraag 3.3.3.4

“mag een LB'er ook specialistische taken hebben zoals IB –ICT?”

Ja dat kan en mag. Zie ter illustratie de voorbeeldfunctie Leraar LB en vergelijk die met de voorbeeldfunctie Leraar LA. Let wel: de LERAAR LB dient min. 50% lesgevende taken uit te voeren!

3.4 Scholing

Vraag 3.4.1

“hoe voer ik regie op de lerarenbeurs m.b.t. de functiemix?”

De invoering van de functiemix kan leiden tot een andere scholingsvraag en wellicht zullen meer leraren gebruik willen maken van de lerarenbeurs. Het staat leraren vrij om een lerarenbeurs aan te vragen, de school hoeft daarin niet direct een rol te spelen. De voorkeur gaat vanzelfsprekend uit naar scholing die zowel de school als het loopbaanperspectief van de leraar ten goede komt. Middels loopbaangesprekken kan daar aandacht aan gegeven worden. Het is niet ongebruikelijk om bij een persoon die in dienst treedt van een bestuur afspraken te maken over de scholing. Ook bij het benoemen in een andere functie of het toekennen van hoger gewaardeerde taken binnen een functie kunnen er scholingsafspraken worden gemaakt. Mogelijk krijgen zulke scholingsafspraken die voortvloeien uit de invoering van de functiemix, een hoge prioriteit in scholingsplannen.

3.5 Mobiliteit

Vraag 3.5.1

“in hoeverre kan de functiemix tot gedwongen mobiliteit leiden?”

Veronderstel een school heeft geen Leraren LC en te weinig leraren in de functie Leraar LB om aan de functiemix-norm te voldoen. Blijkbaar is er binnen het team onvoldoende deskundigheid aanwezig om de norm te halen. Laten we er vanuit gaan dat er ook onvoldoende competenties aanwezig zijn om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen garanderen. De schooldirecteur kan dit probleem niet alleen oplossen en zo wordt het een probleem van het schoolbestuur. Allereerst is er bestuursbeleid nodig waarin wordt uitgesproken hoe een dergelijk probleem wordt hard gemaakt. Het beleid geeft ook aan uit welke oplossingen in aanmerking komen en onder welke voorwaarden. Een van deze oplossingen zou gedwongen mobiliteit kunnen zijn.

Tenslotte geeft het beleid aan hoe een besluit wordt voorbereid en hoe het daarna wordt uitgevoerd.

Invoering van de functiemix kan leiden tot gedwongen mobiliteit maar dat is geen automatisme maar een beleidskeuze van het bestuur.

3.6 Medezeggenschap

Vraag 3.6.1

“wat is de bevoegdheid van de MR?”

De PMR van de GMR heeft instemmingbevoegdheid bij het bestuursbesluit over de integrale invoering van de functiemix en wel op basis van de leden o, g en b van artikel 12 van de WMS en uiteraard artikel 16, lid 1 van de WMS.

Indien een schoolbestuurlijke eenheid in zijn medezeggenschapsreglement van de wettelijke verdeling is afgeweken op basis van artikel 24, lid 2 van de WMS dient het eigen medezeggenschapsreglement te worden geraadpleegd.

Vraag 3.6.2

“wat is de bevoegdheid van de GMR?”

Het is aan GMR om, na overleg met het bestuur, te bepalen of er naast het besluit tot integrale invoering van de functiemix ook sprake is van een schoolspecifiek uitvoeringsbesluit binnen de kaders van het integrale bestuursbesluit, en zo ja, of dit schoolspecifieke besluit een MR-aangelegenheid is. Indien de uitkomst bevestigend is, geldt het volgende.

De PMR van de MR heeft instemmingbevoegdheid bij het schoolspecifiek besluit van de schooldirectie betreffende de invoering van de functiemix in de school en wel op basis van de leden o, g en b van artikel 12 van de WMS.

Vraag 3.6.3

“GMR/MR betrekken in planvorming ja/nee?”

De invoering van de functiemix is een veelzijdige en al gauw ingrijpende verandering. Het is goed gebruik in het primair onderwijs om in zo'n geval de GMR vroegtijdig te informeren. Een bestuur kán overwegen de GMR te betrekken bij de planvorming. U creëert dan echter wel een mogelijk dilemma voor de GMR: later moeten zij zich immers uitspreken over een plan waar ze ze zelf mede-producent waren. Wij raden u daarom aan de GMR niet te betrekken in de planvorming, maar wel tussentijds om advies te vragen t.a.v. 'half-producten'.

De sociale partners hebben afgesproken dat de schoolbesturen de P(G)MR uit eigen beweging informeren over:

- relevante data met betrekking tot de functiemix en het te voeren beleid;
- de omvang van het beschikbare budget dat als herkenbare component in de lumpsum is opgenomen.

3.7 Planning

Vraag 3.7.1

“binnen welk tijdpad moet ik wat geregeld hebben?”

Doelstellingen PO sector (op sector- en bestuursniveau)

2011

Basisonderwijs: 16% van de leraren (fte's) in LB, 1% in LC.

Speciaal (basis)onderwijs: 96% van de leraren (fte's) in LB, 4% in LC.

2014

Basisonderwijs: 40% van de leraren (fte's) in LB, 2% in LC.

Speciaal (basis)onderwijs: 86% van de leraren (fte's) in LB, 14% in LC.

In het Convenant is ook opgenomen dat scholen in het basisonderwijs er voor kunnen kiezen om promoties naar schaal LC om te zetten in extra schalen LB. Hierdoor kan de realisatie op schoolniveau iets afwijken van de afgesproken ontwikkeling voor de sector. Met een gelijkwaardige uitwisseling staat 1% minder in schaal LC gelijk aan 3% meer in schaal LB.

In het eerste schooljaar dat er met de functiemix wordt gewerkt, wordt het meest geleerd. Dit jaar vraagt de invoering van de functiemix ook de meeste tijd. Aangenomen mag worden dat het werken met de functiemix en alles wat daarbij hoort, na een paar jaar tot de routine van de formatieplanning en het personeelsmanagement zal behoren.

Scholen die nu nog moeten beginnen en voor het eerst met de functiemix willen werken bij de formatie voor het schooljaar 2010-2011, zullen alle zeilen bij moeten zetten, als ze het al halen. Voor hen is een meer realistisch tijdspad het schooljaar 2010-2011 als voorbereidingsjaar te nemen en bij de formatieplanning voor het schooljaar 2011-2012 voor het eerst met de functiemix te werken.

Vraag 3.7.2

“welke competenties moeten schoolleiders wanneer hebben om e.e.a. vorm te geven op de school?”

Werken met de functiemix vraagt iets extra's van schooldirecteuren. Dat extra's hangt samen met zijn rol in de gesprekkencyclus, het beoordelen van leraren en het kiezen van de leraren die voor een hogere schaal in aanmerking komen. Daarnaast moet de schooldirecteur competent zijn om de eventuele problemen bij de (jaarlijkse) taaktoedeling aan te kunnen en te kunnen omgaan met opstandige personeelsleden. Sommige schooldirecteuren zullen deze competenties bezitten; bij andere zullen ze versterking behoeven.

Vraag 3.7.3

“wat als ik nog geen afspraken heb t.a.v. de gesprekkencyclus / het functiehuis?”

Een school die nog geen behoorlijk functionerende gesprekkencyclus heeft staat op achterstand. Het is belangrijk dat er initiatief wordt genomen om deze achterstand zo snel mogelijk in te lopen.

Ieder schoolbestuur heeft feitelijk een functiebouwwerk ook al staat het als zodanig niet op papier. Het formatieplan op bestuursniveau en de schoolformatieplannen zijn op dat functiebouwwerk gebaseerd. Bovendien zou een schoolbestuurlijke eenheid geen functieboek kunnen hebben. Als dat allemaal samen het geval heeft de eenheid waarschijnlijk een grote achterstand in het denken over personeelsmanagement. De vraag die dan gesteld behoort te worden is: Hoe heeft het zover heeft kunnen komen? Een vraag die veel breder is als personeelsbeleid.

4 Strategische rol

4.1 Onderwijs

Vraag 4.1.1

“hoe draagt de functiemix bij tot beter onderwijs?”

Wij zijn ervan overtuigd dat de functiemix bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Dit vereist echter wel dat u uw onderwijskundige doelen (strategische, tactisch, operationeel) koppelt aan personeelsdoelen, organisatorische doelen en financiële doelen. Zonder deze koppeling is de kans groot dat u doel en middel gaat verwarren.

4.2 Personeel

Vraag 4.2.1.1

“Verruim of verklein ik de mogelijkheden tot mobiliteit met de functiemix?”

De mogelijkheid tot horizontale mobiliteit neemt verhoudingsgewijs af (immers, het aantal fte LA neemt af). Daar staat tegenover dat de verticale mobiliteit toeneemt a.g.v. een nieuw loopbaanperspectief. Overigens kan de horizontale mobiliteit ook toenemen als u het uitgangspunt hanteert dat je juiste persoon op de juiste plaats dient te zijn binnen uw organisatie. Dit betekent dan dat er sneller geschoven wordt met expertise tussen de scholen waarbij uiteraard ‘vrije mobiliteit’ het uitgangspunt is.

Vraag 4.2.2

“Kan je eigenlijk wel competenties belonen met een hogere salarisschaal?”

In de systematiek die van toepassing is binnen het primair en het voortgezet onderwijs worden functies beschreven, gewaardeerd en daarbij voorzien van een salarisschaal. Dus competenties worden niet beloond met salaris. De complicatie, dat bij een functie soms meer dan één salarisschaal hoort, verandert hier niets aan.

Bij het selecteren van leraren die in aanmerking komen voor een functie met een hogere salarisschaal dan wel een takenpakket binnen dezelfde functie met een hogere salarisschaal kan het bevoegd gezag de competenties van de kandidaten mee laten wegen in de betreffende beslissing. Zie verder 3.3.2.

Vraag 4.2.4

“kan ik loondifferentiatie benutten als instrument om de functiemix te realiseren?”

Loondifferentiatie is een ‘smeermiddel’ om in tijden van arbeidskrapte meer salaris te bieden en te matigen als er een overschot aan personeel is. In het PO hebben we die discussie gehad om personeel in de grote steden en met name achterstandswijken extra salaris te bieden dan personeel in andere wijken.

Het is nu in zekere mate mogelijk binnen de bestaande kaders van de CAO PO. Zo kun je iemand maximaal 15% op zijn/haar jaarsalaris betalen, een toelage of gratificatie bieden, en je kunt iemand sneller door zijn/haar salarisschaal laten stappen (niet jaarlijks een periodiek, maar meer periodieken tegelijk). Wil je buiten deze kaders handelen dan zul je DGO moeten voeren. De combinatie met de functiemix lijkt lastiger: bij die mix gaat het immers om een verschil in werkzaamheden, speelruimte, kennis en vaardigheden tussen LA, LB en LC, terwijl loondifferentiatie een middel is om arbeidsmarktknelpunten op te lossen. Lijkt dus een probleem. Neem desgewenst eens contact op met de PO-Raad; deze raad voert vanaf dit jaar het overleg met de vakbonden over een CAO PO 2010.

4.3 Algemeen

Vraag 4..3.1

“wat als ik de functiemix niet uitvoer?”

Een werkgever is verplicht te handelen conform de CAO. De functiemix is opgenomen in de CAO PO.

Zie ook vraag 3.3.3.1.

opgemaakt te 's-Hertogenbosch d.d. 20 oktober 2009,

Felix Razenberg f.razenberg@kpcgroep.nl

Ineke Naber i.naber@kpcgroep.nl

Jos Scheffers j.scheffers@kpcgroep.nl