



# Meerkring

Openbaar Primair Onderwijs Amersfoort

ontwikkelen • ontmoeten • ontplooiën

## Funciehuis 2009

### Rolbeschrijvingen en Toelagebeleid

<b>Onderwerp / voorstel:</b>	Funciehuis 2009 Rolbeschrijvingen en toelagebeleid	<b>Status:</b>	Definitief
<b>Periode:</b>	2009	<b>Versienr:</b>	v1.0
<b>Code:</b>		<b># Pagina's:</b>	5
<b>Eigenaar:</b>	Louwiek Moltmaker		
<b>akkoord:</b>	DoPo	<b>Datum:</b>	26-11-2009
	AD	<b>Datum:</b>	22-12-2009
	PGMR	<b>Datum:</b>	06-01-2010
	Bestuur	<b>Datum:</b>	19-01-2010
<b>Bijlagen:</b>	Rolbeschrijvingen IB, teamleider		

## Inhoudsopgave

---

Inhoudsopgave.....	2
1 Inleiding .....	2
2 Rolbeschrijvingen .....	3
3 Toelagebeleid .....	3
4 Voorwaarden en keuzes.....	4

### 1 Inleiding

---

Het document “Functiehuis” is gezien de complexiteit van het thema opgedeeld in meerdere fasen:

1. Doelstellingen en uitgangspunten
2. Functiebeschrijvingen en -waarderingen
3. Rolbeschrijvingen en toelagebeleid
4. Invoeringsbeleid

Het Personeelsbeleid (IPB) beoogt dat beleid en uitvoering substantieel bijdragen aan het continue verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en dat dit tot stand komt doordat bekwame, gezonde, tevreden en bevlogen medewerkers hieraan werken. De visie die ten grondslag ligt aan het functiehuis is een afgeleide van het IPB. Het functieboek vormt een goed uitgangspunt voor de verdere ontwikkeling van beleid op de gesprekkencyclus en POP, loopbaan en werving en selectie. Dit omdat de inhoud en kaders van functies, rollen en competenties helder zijn beschreven en voor iedereen inzichtelijk en beschikbaar zijn.

Stichting Meerkring heeft er voor gekozen om naast de functies, ook de rollen apart te omschrijven binnen FUWA-PO (resultaatgebieden). Zo heeft de stichting van de werknemers die een rol uitvoeren inzichtelijk welke werkzaamheden binnen het profiel opgedragen kunnen worden. Er is gekozen voor de term rolbeschrijving en niet voor taakbeschrijving omdat dit duidelijk anders is dan de reguliere taak die in het kader van het taakbeleid opgelegd kan worden. Rollen zijn geen functies.

Deze notitie behelst fase 3 Rolbeschrijvingen en toelagebeleid. Nadat fase 1,2, en 4 zijn afgerond, worden deze toegevoegd in versie 1.0 van het definitieve totaaldocument Functiehuis 2009. De invoering van het nieuwe functiehuis zal met ingang van 1 augustus 2010 gerealiseerd moeten zijn. In deze notitie beschrijven wij de rollen en het toelagebeleid onderdeel hiervan zijn de voorwaarden waaraan voldaan moet zijn voordat dit beleid uitgevoerd kan worden.

De ontwikkeling van het Toelagebeleid heeft tot doel:

- medewerkers op een alternatieve manier te kunnen stimuleren, motiveren en belonen;
- het kunnen belonen van niet bij de functie behorende taken waarvan het niveau hoger is dan het niveau van de functie die de betreffende medewerker uitoefent.



## 2 Rolbeschrijvingen

---

Stichting Meerkring is een organisatie van het Openbaar Primair Onderwijs in Amersfoort en omvat 16 scholen, waarvan 1 SBO school en 1 REC-school. Meerkring scholen onderscheiden zich door het vormgeven aan: Ontwikkelen; Ontmoeten; Ontplooien; Opvoeding; Omgeving en veiligheid; Opvang en zorg.

In het functiehuis zijn naast functies ook rollen beschreven. De werkzaamheden binnen deze rollen zijn op een niveauhoogte vastgesteld. Medewerkers die een rol uitvoeren naast hun eigen functie waarvan het niveau van de rol hoger is dan van hun functie, kunnen recht hebben op een toelage zolang ze de rol op dat niveau uitvoeren.

De niveaus van de rollen corresponderen met de salarisschalen van het onderwijs. Een leraar LA (9) die een rol op niveau LB (10) uitvoert kan een toelage ontvangen gerelateerd aan de omvang van de rol.

<b>Rollen</b>	<b>normbeschrijving</b>	<b>functiewaardering</b>
Teamleider	nee	LB
Intern begeleider	nee	LB
Bovenschools Specialisme coördinator	nee	LB
Specialisme coördinator	nee	LA
Specialismen: ICT, preventie/ ARBO, veiligheid & welzijn, onderwijsspecialisme, contactpersoon, coach / begeleider, opleidingscoördinator		

De rolbeschrijvingen voor specialisme coördinatoren kunnen op schoolniveau worden vastgelegd, mits dit niet al op Meerkring niveau is bepaald. Er kunnen dus naar behoeften meerdere rollen beschreven worden. Indien dit nodig wordt geacht, worden nieuwe rollen voorgelegd aan een gecertificeerde FUWA-deskundige en ter instemming worden ingebracht bij de P-(G)MR. Alleen door PGMR en bestuur vastgestelde rollen worden formeel opgenomen in het Meerkring Functiehuis.

## 3 Toelagebeleid

---

Een Meerkringtoelage wordt toegekend aan die medewerker die één van de beschreven rollen uitvoert en voldoet aan de in deze notitie beschreven voorwaarden. Na toekenning bestaat het recht op de toelage zolang de werknemer de rol op het beschreven niveau uitoefent voor de tijd dat deze de rol uitoefent.

Bij ziekte zal de toelage na 30 aaneengesloten kalenderdagen ziekteverlof aangepast dan wel stopgezet zal worden tot het moment dat de werkzaamheden weer volledig hervat worden. Bij vervanging na 30 aaneengesloten kalenderdagen ziekteverlof kan de toelage ook tijdelijk toegekend worden aan de vervanger van deze beloonde rol. Op het moment dat de vervanging eindigt, eindigt ook de uitbetaling van de toelage aan de vervanger.

Bij wijziging van de functie naar een hoger niveau zal de toelage stopgezet worden op het moment dat het niveau op basis waarvan de toelage wordt toegekend dezelfde is als het niveau van de nieuwe functie. Ook wanneer de omvang van de rol wijzigt of stop gezet wordt zal de toelage evenredig worden aangepast.

De hoogte van de toelage wordt vastgesteld op basis van de omvang van de rol (in uren op weekbasis) in relatie met de functiewaardering van de functie die op dat moment ingevuld wordt. Dit betekent bijv. dat excellente leerkrachten géén toelage ontvangen voor het uitoefenen van een rol die in LB is ingeschaald. Conform de CAO kan de toelage in ieder geval niet meer dan 15 % van het totale bruto jaarsalaris bedragen. De toelage zal als onderdeel van het salaris gerekend worden. Dit houdt in dat er ook pensioen over opgebouwd wordt.

Het toekennen van toelagen zal ten koste kunnen gaan van formatie voor de groep. De school zal bij het opstellen van het eigen functiebouwwerk en de allocatie voor het volgend schooljaar dus rekening moeten houden met de consequenties van dit toelagebeleid.



## 4 Voorwaarden en keuzes

---

Meerkring kiest ervoor de toelagen bij de genoemde rollen toe te kennen.

De school zal bij het opstellen van het eigen functiebouwwerk en de allocatie voor het volgend schooljaar (vaststellen van beide met instemmingsrecht van de P-MR) rekening moeten houden met de consequenties van dit toelagebeleid.

Een leerkracht komt pas in aanmerking voor een toelage als middels een beoordeling bewezen is dat deze competent, of potentieel competent, is voor het uitvoeren van de rol die in aanmerking komt voor een toelage. Aangezien beoordeling in het kader van de functiemix schooljaar 2009-2010 prioriteit heeft zal deze bepaling in het schooljaar 2010-2011 van kracht worden.

Voor alle rollen geldt dat als deze in combinatie met het excellent leraarschap ingevuld worden, er meer dan 50% les gegeven wordt en er vacatureruimte is, dat dan de financiering binnen de functiemix geregeld is. In die gevallen zal de medewerker indien er vacatureruimte beschikbaar is de functie van excellent leraar gaan vervullen en ingeschaald worden in LB respectievelijk LC (sbo en so/vso). De toelage vervalt dan.

Het toelagebeleid treedt in na goedkering door de PGMR en het bestuur met ingang van 1-8-2010 en zal in het 2<sup>e</sup> kwartaal van 2011 geëvalueerd worden, en zonodig na instemming van de PGMR bijgesteld worden.

