



Meerkring

Openbaar Primair Onderwijs Amersfoort

ontwikkelen • ontmoeten • ontplooiën

Functiehuis

2009

Onderwerp / voorstel:	Functiehuis	Status:	Definitief
Periode:	2009	Versienr:	v1.00
Code:		# Pagina's:	10
Eigenaar:	Louwiek Moltmaker		
	i.s.m. OSG Bestuur en Management Ondersteuning		
Akkoord:	Resonansgroepen	Datum:	22-04-2009
	DoPo	Datum:	23-04-2009
	AD	Datum:	04-06-2009
	GMR	Datum:	10-09-2009
	Bestuur	Datum:	16-11-2009
Bijlagen:	FUWASYS-beschrijvingen functies		

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding.....	3
2 Toelichting en achtergronden	4
2.1 Integraal Personeelsbeleid (IPB).....	4
2.2 Schoolorganisatie	4
2.3 Wettelijke verplichtingen.....	4
3 Uitgangspunten functiehuis	6
4 Inhoud Functieboek	7
5 Totstandkoming functieboek.....	8
Ontwikkelingen	9
Toelichting toelagebeleid.....	9
Techniek van functiebeschrijving en -waardering	10

1 Inleiding

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

1. Doelstellingen en uitgangspunten
2. Functiehuis: Functie- en rolbeschrijvingen en -waarderingen
3. Toelagebeleid
4. Invoeringsbeleid

Dit document definieert het functiehuis van Meerkring (dus fasen 1 en 2).

Stichting Meerkring heeft ervoor 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 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.

Binnen stichting Meerkring wordt gekozen om met de SBL voor leerkrachten en de NSA competenties voor directeuren te werken. Er is echter tot nu toe één competentieprofiel voor alle leerkrachten en één competentieprofiel voor alle directeuren ongeacht de verschillende schalen. De verschillen in functie van directie en leerkracht functies en taken doen ook een verschillend beroep op verschillende competenties van medewerkers. Vooralsnog is besloten nog niet voor alle functies de competenties mee te nemen als onderdeel van de waardering van te beschrijven functies. We kiezen ervoor om in 2010 competentieprofielen toe te voegen en op te nemen als apart onderdeel van de functiebeschrijving. Hierdoor wordt ook het verband met de Wet BIO aangebracht.

Het functiehuis van Stichting Meerkring bestaat uit een functieboek met daarin de norm/voorbeeldfuncties, niet-normfuncties en rollen, die binnen Meerkring gehanteerd worden en die gewaardeerd zijn volgens het FUWA PO. Dit functiehuis is opgebouwd vanuit en voldoet aan hetgeen in hoofdstuk 5 Functie en functiewaardering CAO PO 2009 is beschreven. Daarnaast zal een toelagebeleid deel gaan uitmaken van het functiehuis zodat dit één geheel gaat vormen. Het functieboek is gericht op het kunnen mee veranderen met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de behoeften van de 16 scholen van de stichting. Het functiehuis wordt zodanig ingericht dat elke willekeurige school van Meerkring zijn functiebouwwerk naar behoren kan inrichten.

De visie die ten grondslag ligt aan het functiehuis is een afgeleide van het Integrale Personeelsbeleid (IPB) waarmee beoogt wordt dat beleid en uitvoering substantieel bijdragen aan het continue verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en dat dit tot stand komt wanneer hieraan gewerkt wordt door bewaarde, gezonde, tevreden en bevlogen medewerkers. Het functieboek vormt een goed uitgangspunt voor 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.



2 Toelichting en achtergronden

De ontwikkelingen in het onderwijs zoals decentralisatie van verantwoordelijkheden, de invoering van passend onderwijs en nieuwe vormen van leren, brengen met zich mee dat er steeds meer rollen zijn naast de functie van leerkracht. Dit vraagt om een gedifferentieerd functiehuis. Daarnaast verandert ook de rol van de scholen door de komst van steeds meer brede scholen, waardoor ook combinatiefuncties tot de mogelijkheden gaan behoren.

De inzet van de overheid op kwaliteitsverbetering van het onderwijs en daarmee gepaard gaande ontwikkeling en scholing van onderwijzend personeel heeft als gevolg dat er verschillen gaan ontstaan in het opleidingsniveau van medewerkers. De “excellente leerkracht” of LB- dan wel LC-leerkracht in het SBO/SO/VSO doet zijn intrede. Wettelijk is afgesproken dat een Functiemix ingevoerd wordt, zie hoofdstuk 2.2.

2.1 Integraal Personeelsbeleid (IPB)

Voor een stichting van bijna 500 medewerkers is het van belang om aan zorgvuldige personeelsplanning te doen. Inzicht in de toekomstige groei van de scholen en benodigd aantal medewerkers op verschillende functies, maakt het mogelijk om scholingsprogramma's, kweekvijver, mobiliteit en werving & selectie effectief te maken. Prognoses en groeivoornemens, zoals omschreven in de notitie “Capaciteit in Balans”, geven richting aan deze cijfers.

Het personeelsbeleid op de scholen is gebaseerd op bovenstaande domeinen.

Meerkring is hard op weg om het personeelsbeleid stichtingbreed, maar ook op de scholen verder te versterken. Binnen het schoolplan nemen scholen doelen op, gericht op het realiseren van de doelen van het personeelsbeleid.

De directeuren weten zich gesteund door OSG, stafbureau en ARBO-dienst bij de uitvoering van het personeelsbeleid. Daarnaast wil Meerkring komende jaren ook investeren in goede personeelssystemen voor inzetbaarheid en competentieontwikkeling.

2.2 Schoolorganisatie

Het functiebouwwerk op school is een afgeleide van het functiehuis. Met andere woorden, op een school komen slechts die functies voor die zijn beschreven in het Meerkring functiehuis.

De invulling van het functiebouwwerk is verder vrij aan de school (uiteraard met goedkeuring van de MR conform de WMS). Meerkring stelt wel richtlijnen op voor de hoeveelheid *overhead*; voor directie en OOP (conciërges en administratieve krachten) worden voorkeurratio's vastgesteld.

(Managementratio: verhouding tussen wtf t.b.v. ambulante directie en totaal wtf;

Overheadratio: verhouding tussen wtf ambulante tijd van o.a. directie en oop'ers en totaal wtf)

2.3 Wettelijke verplichtingen

Conform de CAO-PO 2009:

1. De werkgever dient uiterlijk per 1 augustus 2014 de volgende functiemix te hebben gerealiseerd:

- in het basisonderwijs op bestuursniveau: LA functies 58%, LB functies 40% (op brinnummerniveau geldt een minimumpercentage van 30%) en LC functies 2%.
- in het speciaal (basis)onderwijs op brinnummer- en bestuursniveau: LB functies 86%, LC functies 14%.

2. Het percentage LC-functies in het basisonderwijs, zoals genoemd in het eerste lid, kan door de werkgever met instemming van de PGMR worden omgezet in LB-functies in afwijking van de genoemde afspraken functiemix conform artikel 5.3A en 5.3B van deze cao.



3. Aan het percentage van 40% LB-functies en 14% LC-functies, zoals genoemd in eerste lid, dient op 1 augustus volgens de volgende reeks van de hieronder genoemde jaren te zijn voldaan:

- Basisonderwijs
 - 2010 8%, op brinnummerniveau geldt een minimum van 6%
 - 2011 16%, op brinnummerniveau geldt een minimum van 12%
 - 2012 24%, op brinnummerniveau geldt een minimum van 18%
 - 2013 32%, op brinnummerniveau geldt een minimum van 24%
 - 2014 40%, op brinnummerniveau geldt een minimum van 30%

- Speciaal (Basis) Onderwijs
 - 2010 3%
 - 2011 6%
 - 2012 8%
 - 2013 11%
 - 2014 14%

4. Genoemde percentages komen in aanmerking voor vergoeding van het Rijk. Wel wordt het eerste deel betaald door de stichting zelf, namelijk dat percentage dat sinds 2001 al besteed had kunnen worden aan LB-/LC-functies. Een lager percentage is in principe niet toegestaan; een hoger percentage komt voor rekening van de stichting.

Daarbij moet worden aangetekend dat de CAO vastlegt dat alleen die leerkrachten in een LB-schaal worden vergoed, die minstens 50% van de onderwijstijd groepsverantwoordelijkheid dragen en lesgeven.

5. De percentages voor het jaar 2010, genoemd in het eerste en derde lid, worden voor het basisonderwijs vastgesteld op grond van het aantal LA-FTE's op bestuursniveau dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei 2010 op grond van artikel 2.7 van deze cao. Met LA-fte wordt bedoeld FTE naar bezoldigingschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

Voor het speciaal (basis)onderwijs worden het percentage voor het jaar 2010, genoemd in het derde lid, vastgesteld op grond van het aantal LB-FTE's op bestuursniveau dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei 2010 op grond van artikel 2.7 van deze cao. Ook hier geldt het aantal FTE's naar bezoldigingschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

Voor de jaren 2011 tot en met 2014 worden de percentages genoemd in het eerste en derde lid, voor het basisonderwijs vastgesteld op grond van het aantal LA-FTE's vermeerderd met het aantal reeds gerealiseerde LB-FTE's in het kader van de functiemix op bestuursniveau dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei in het betreffende jaar op grond van artikel 2.7 van deze cao. Ook hier geldt het aantal FTE's naar bezoldigingschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

Voor het speciaal (basis)onderwijs worden de percentages voor de jaren 2011 tot en met 2014, genoemd in het eerste en derde lid vastgesteld op grond van het aantal LB-FTE's vermeerderd met het aantal reeds gerealiseerde LC-FTE's in het kader van de functiemix op bestuursniveau dat wordt vastgesteld in het bestuursformatieplan van mei in het betreffende jaar op grond van artikel 2.7 van deze cao. Ook hier geldt het aantal FTE's naar bezoldigingschaal ongeacht de taakstelling van de werkzame personen.

6. De CAO gaat uit van verschillen in functie en waardering tussen (excellente) leerkrachten BO en (excellente) leerkrachten SBO en SO/VSO.



3 Uitgangspunten functiehuis

1. Het Meerkring IPB is leidend; de CAO is kaderstellend. Meerkring is zoveel mogelijk uitgegaan van normfuncties en landelijk beschreven voorbeeldfuncties met de daarbij passende waardering. Daar waar maatwerk geleverd is, vindt functiewaardering plaats door een gecertificeerde FUWA PO specialist zoals omschreven in de CAO hoofdstuk 5.
2. Het carrièrepatroon binnen Meerkring bestaat uit een managementlijn en een inhoudelijke lijn.
 - a. De managementlijn bestaat grofweg uit: [bouwcoördinator] – teamleider – adjunct-directeur – directeur;
 - b. De specialisatielijn bestaat grofweg uit: onderwijsassistent – leerkracht – excellente leerkracht.
3. Ten aanzien van de excellente leerkracht:
 - a. De taken en verantwoordelijkheden van de excellente leerkracht komt het primaire proces op de *hele* school direct ten goede.
 - b. De excellente leerkracht is op alle scholen direct inzetbaar voor schoolontwikkeling en verbetering van het primaire proces.
 - c. De excellente leerkracht kan te allen tijde en *blijvend* worden aangesproken op de werkzaamheden en verantwoordelijkheden die behoren bij de functie.
 - d. De leerkracht die in aanmerking wil komen voor de functie van excellente leerkracht wordt binnen de school én binnen Meerkring (dus schooloverstijgend) herkend en erkend als excellente leerkracht.
 - e. Benoeming van een excellente leerkracht vereist een positief advies van een benoemingsadviescommissie op Meerkringniveau.
 - f. Excellentie wordt bepaald op basis van:
 - aard en niveau van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, en
 - competentieniveaus.
4. De functie- en rolbeschrijvingen uit het functiehuis zijn op alle scholen te gebruiken voor het vaststellen van schoolgerelateerde functiebouwwerken.
5. Meerkring heeft ervoor gekozen om nog geen LC leerkracht voor het basisonderwijs te beschrijven conform 2.2. lid 2. We willen eind 2013 evalueren of het wenselijk is hier een ander besluit in te nemen.
6. Conform het beleid van Meerkring heeft elke school een directeur; deze is integraal verantwoordelijk en daarmee ook voor het functiebouwwerk op de school. Het functiebouwwerk beslaat slechts uit functies uit het Meerkring functiehuis en behoeft conform de WMS-goedkeuring van de MR.
7. Meerkring kiest ervoor om uit te gaan van een zo klein mogelijk aantal functies en rollen te definiëren waar mogelijk (bijv. IB-rol). Redenen zijn:
 - a. een maximum aan vrijheid en differentiatie binnen de schoolorganisatie;
 - b. een minimum aan complexiteit t.a.v. rechtspositionele gevolgen.
8. Rollen die in het kader van FUWA PO hoger gewaardeerd worden dan de reguliere functie kunnen extra worden vergoed. Dit wordt uitgewerkt in een toelagebeleid dat deel gaat uitmaken van het Functiehuis.



4 Inhoud Functieboek

Onderstaande functies en rollen zijn in deze notitie beschreven en gewaardeerd. Bovenschoolse functies en rollen worden toegevoegd na evaluatie van het stafbureau (conform "Organisatie in Balans").

Functies	Normfunctie / voorbeeldfunctie	FUWA PO
Functies OP		
DC Directeur	ja	DC
DB Directeur	ja	DB
AC Adjunctdirecteur-locatieleider	ja	AC
AB Adjunctdirecteur	ja	AB
Excellente leerkracht SBO, SO/VSO	ja	LC
Excellente leerkracht BO	ja	LB
Leerkracht SBO, SO/VSO	ja	LB
Leerkracht BO	ja	LA
Onderwijsassistent	ja	4
Functies OOP		
Conciërge	ja	4
Huismeester	nee	6
Administratief medewerker	ja	4
Administratief assistent	nee	5
Logopedist	ja	9
Orthopedagoog / Psycholoog	ja	11
Rollen		
Teamleider	nee	LB
Intern begeleider	nee	LB
Specialisme coördinator	nee	wordt nog gewaardeerd
bijv. ICT, preventie/ ARBO, veiligheid & welzijn, onderwijsspecialisme, contactpersoon, coach / begeleider, opleidingscoördinator		



5 Totstandkoming functieboek

De totstandkoming van het Functieboek is gestart met het inschakelen van een externe adviseur van OSG. Deze is een gecertificeerde FUWA PO-specialist en heeft meerdere trajecten van schoolbesturen begeleid.

In eerste instanties heeft zij norm-/voorbeeldfunctie teksten aangeleverd die vervolgens besproken zijn met de werkgroep IPB. In alle functiebeschrijvingen is opgenomen dat de medewerker een bijdrage levert of in het geval van een leidinggevende functie verantwoordelijk is voor het vergroten van een professionele cultuur en professionele communicatie. Ook is er een beschrijving van Meerkringscholen toegevoegd waarin de missie en visie tot uiting komt.

Vervolgens is een dag georganiseerd waarop de directeuren hebben gesproken over verschillende functies en rollen en zijn er zogenaamde resonansgroepen van functiehouders uitgenodigd om te reageren op de tekst van de beschrijvingen. Per functie zijn steeds vijf medewerkers uitgenodigd om kritisch te zijn waar het de tekst betrof. Ook zijn er sessies voor werknemers georganiseerd daar waar er discussie was of het een functie of een rol betrof (bijv. IB). Bij al deze bijeenkomsten waren de externe adviseur en leden van de werkgroep IPB aanwezig. Aan de hand van hun opmerkingen hebben aanpassingen plaatsgevonden.

Tot slot, de personeelsgeleding van de GMR heeft unaniem ingestemd met het voorstel van het Functiehuis.

Meerkring kan er hiermee vanuit gaan dat er maximaal draagvlak is ontstaan onder het personeel.



Bijlage

Ontwikkelingen

Meerkring zet in op dynamisch personeelsbeleid en goed werkgeverschap. Er zijn algemene beschrijvingen opgesteld waarin ruimte is voor ontwikkeling binnen de beschreven kaders.

De scholen ontwikkelen zich ook individueel, waardoor een diversiteit (van innovaties) zichtbaar is. Meerkring stimuleert dit door opleidingsfaciliteiten te bieden en ruimte te geven aan diverse netwerken. Dit stimuleert gewenste mobiliteit van medewerkers, waarbij ook aandacht is voor loopbaanwensen en leeftijdfasen. Het functiehuis biedt geeft inzicht in mogelijkheden en kan als uitgangspunt of als toekomstperspectief gehanteerd worden.

Het functiehuis is de basis voor verdere aanvulling met competenties en uitwerking van de gesprekkencyclus, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het bekwaamheidsdossier. Hiermee geven we ook invulling aan hetgeen is opgenomen in de CAO en het is onderdeel van de Wet BIO.

Scholen krijgen steeds duidelijker een opleidingsfunctie. Via werkplekleren worden studenten van de PABO en ROC's opgeleid tot leerkracht of onderwijsassistent. Leerkrachten hebben daarbij rollen als mentor, werkplekcoach, stagebezoeker, stagecoördinator of intervisiebegeleider.

De rol van en de samenwerking met Jeugdzorg zal in de toekomst belangrijker worden. Ook daarin kunnen leerkrachten een rol gaan spelen als coördinator.

ICT zal in toenemende mate binnen het curriculum, maar ook in webbased-netwerken een belangrijker rol spelen bij schoolontwikkeling, leerlingontwikkeling en ontwikkeling van medewerkers. Het is denkbaar dat bovenschools (ICT) coördinatoren een rol gaan vervullen.

De deelname in ABC-scholen (brede scholen) zal mogelijk leiden tot opname van de combinatiefunctie van pedagogisch medewerker in het functiehuis.

Daarnaast zal in de toekomst wellicht weer meer gebruik gemaakt worden van vakleerkrachten (gym of muziek) in het kader van brede scholen en buitenschoolse activiteiten.

In de managementstructuur hebben scholen verschillende behoeften, afhankelijk van de organisatie van de school (teamonderwijs of traditioneel) en de schoolgrootte of het type onderwijs (SBO, REC). Reguliere functies zijn die van directeur of adjunct directeur. Veel scholen maken gebruik van bouwcoördinatoren. Bouwcoördinatoren vervullen een middenmanagement rol, maar hebben in diverse scholen verschillende taken. Sommigen geven leiding en voeren functioneringsgesprekken. Met het nieuwe functiehuis is er meer duidelijkheid over de functie of de rol omdat deze beschreven is.

Toelichting toelagebeleid

Het toelagebeleid heeft tot doel:

- het kunnen belonen van niet bij de functie behorende taken, beschreven in rollen, waarvan het niveau [substantieel] hoger is dan het niveau van de functie.

De beloning wordt toegekend in een toelage. De hoogte van de toelage zal in een later stadium vastgesteld worden. De toelage zal gerelateerd worden aan de omvang van de rol en zal in ieder geval niet meer dan 15% van het bruto jaarsalaris bedragen.

De beloningstoelage wordt toegekend aan die werknemer die de taken, beschreven in een rol, gewaardeerd met behulp van FUWA PO, uitvoert. Het recht op de beloningstoelage bestaat zolang de medewerker de rol daadwerkelijk uitoefent.



Techniek van functiebeschrijving en -waardering

In het systeem van FUWASYS wordt aan de hand van niveaubepalende werkzaamheden het indelingsniveau van een functie vastgesteld. Vervolgens wordt van deze indeling de bijbehorende beloning afgeleid. Bij het waarderen van een functie of een taak wordt ook rekening gehouden met de vereiste kennis en vaardigheden die zijn afgeleid van de werkzaamheden die de functionaris verricht.

Binnen het systeem van FUWASYS zijn beschrijving en waardering gericht op de functie en/of de taak (de stoel) en niet op de persoon. Verschillen in waardering zijn dus het gevolg van verschillende invullingen van deze functies en de eisen die verbonden zijn aan functies en taken. Verschillende functies en taken doen een beroep op verschillende soorten kennis, competenties en vaardigheden van medewerkers. De beloningsgrondslag bij functiewaardering blijft dus de functie en/of de taak en niet de persoon.

Normeringsstelsel

Het normeringsstelsel is de spil van FUWA PO*. Aan de hand van dit stelsel wordt de zwaarte van de functie bepaald. Het normeringsstelsel bestaat uit twee onderdelen die zorgvuldig op elkaar zijn afgestemd:

- een meetsysteem, waarmee de functie op een aantal kenmerken wordt doorgemeten;
- ijk- en normmateriaal, voorbeelden van vergelijkbare functie-zwaarte, waar de uitkomst van de meting aan kan worden getoetst.

De zwaarte van een functie wordt gemeten met het FUWA-PO meetsysteem. Met dit systeem wordt de te waarderen functie beoordeeld op veertien kenmerken:

Werkzaamheden

1. Aard van de werkzaamheden
2. Doel van de werkzaamheden
3. Effect van de werkzaamheden
4. Aanpak van de werkzaamheden
5. Dynamiek van de werkzaamheden

Speelruimte

6. Keuzevrijheid
7. Complexiteit van de beslissingen
8. Effect van de beslissingen
9. Kader
10. Wijze van controle

Kennis en vaardigheid

11. Kennis
12. Vaardigheid

Contacten

13. Aard van de contacten
14. Doel van de contacten

Ieder kenmerk is uitgewerkt naar vijf niveaus van oplopende zwaarte. Per kenmerk krijgt de functie een score op een schaal van één (eenvoudig/licht) tot vijf (moeilijk/zwaar). Zijn aan alle veertien kenmerken scores toegekend, dan is de zwaarte van de functie gemeten en verschijnt het FUWA-PO inschalingadvies in beeld.

* FUWA PO is een geautomatiseerd functiewaarderingssysteem dat speciaal voor het primair en speciaal onderwijs is ontwikkeld. FUWA PO is een expertsysteem dat in samenhang met FUWA-VO als variant van het overheidssysteem FUWASYS is ontwikkeld.

