

Inleiding

Achtergrond Convenant Leerkracht

In juli 2008 is het Convenant Leerkracht van Nederland gesloten tussen de rijksoverheid en de sociale partners. De uitwerking van het convenant is vastgelegd in het Actieplan Leraren. Met een heel pakket aan maatregelen wil het kabinet het voorziene lerarentekort terugdringen en de leraar voor de klas behouden. Een betere beloning met een koppeling naar opleiding en prestaties moet hier een bijdrage aan leveren. Met het convenant wil men tevens een impuls geven aan de kwaliteit van de leraren en daarmee de kwaliteit voor het onderwijs.

Doelstelling van de functiemix

In het basisonderwijs en speciaal basisonderwijs wordt bovenop de reeds bestaande functies een aantal nieuwe functies geïntroduceerd, die samen met de bestaande functie de functiemix vormen. Voor het basisonderwijs zijn de nieuwe leraarfuncties de zogenaamde LB- en LC-functie. Voor het speciaal onderwijs betreft het op dit moment de introductie van de LC-functie.

De inzet van gelden die hiermee is gemoeid, vertaalt zich in een snellere salarismix voor leraren en in meer leraarsfuncties op een hoger functieniveau ("functiemix"). Door de betere rolverdeling tussen leraren en management ontstaan loopbaanmogelijkheden. Tevens wordt een relatie gelegd tussen de hoogte van het salaris en de kwaliteiten van de leerkracht.

De percentages worden gedurende een aantal jaren opgebouwd volgens onderstaand schema, zodat het gewenste eindpercentage op 1 augustus 2014 bereikt is.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
basisonderwijs						
LA	100	92	84	76	68	58 %
LB	0	8	16	24	32	40 %
LC	0	0	0	0	0	2 %
speciaal onderwijs						
LB	100	97	94	92	89	86 %
LC	0	3	6	8	11	14 %

Criteria

In het convenant zijn er criteria bij functiewaardering geformuleerd. In de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LB dienen de schoolbesturen de volgende onderdelen op te nemen:

- (Mede) verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van en het uitdragen van en verdedigen van het onderwijskundig beleid
- Signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren
- 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.
- 50% lesgevende taken

Uitgangspunt blijft hierbij dat de werkzaamheden van de leraar in LB onderscheidend zijn qua niveau en complexiteit ten opzichte van werkzaamheden van de leraar in LA. De sociale partners hebben afgesproken dat voor de toekenning van de hogere functies van de functiemix de definitie van leraar geldt. 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.

Verschuivingen in functies

De nieuwe functieomschrijvingen LB en LC, zorgen voor een verschuiving van rollen tussen leerkrachten. De nadruk bij de nieuwe functies zal liggen op schoolontwikkeling, begeleiding van anderen en advies en is daarmee klassenoverstijgend. De belangrijkste verschillen tussen de functies LB ten opzichte van LA (basisonderwijs) en LC ten opzichte van LB (speciaal basisonderwijs) zijn hieronder weergegeven.

LB t.o.v. LA in het basisonderwijs

De leerkracht in het basisonderwijs in de functieschaal LB

- heeft een pedagogisch-didactisch begeleidende rol naar collega's toe en begeleidt hen in hun professionalisering
- draagt bij aan de ontwikkeling en vernieuwing van onderwijsprocessen binnen de school
- adviseert de directeur van de school over ontwikkeling en vernieuwing van de onderwijsprocessen
- signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing van het onderwijs
- levert bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe onderwijsprogramma's
- draagt zorg voor de implementatie van nieuwe onderwijsprogramma's
- formuleert doelen op zijn of haar eigen specialisme
- signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing en verbetering op dit specialisme
- doet voorstellen over de implementatie
- begeleidt en adviseert daarin collega's

LC t.o.v. LB in het speciaal onderwijs

De leraar in het speciaal onderwijs in de functieschaal LC

- werkt binnen een samenwerkingsverband met een school voor speciaal onderwijs
- draagt zorg voor de opvang van de meest complexe risicoleerlingen
- draagt zorg voor de gedragsbeïnvloeding van die leerlingen
- ontwikkelt beleidsvoorstellen voor de zorgtrajectbemiddeling
- adviseert over de beleidsmatige aanpak van de leerlingbegeleiding
- zet een coachingstraject op voor collega's
- consulteert deskundigen
- coördineert de leerlingenzorg
- levert bijdragen aan de onderwijsvoorbereiding
- levert bijdragen aan de onderwijsontwikkeling
- neemt samenwerkingsinitiatieven
- geeft mede richting aan professionaliseringsactiviteiten van leraren
- doet voorstellen voor de vernieuwing van onderwijsprocessen binnen het samenwerkingsverband
- signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing van het onderwijs
- bereidt de jaar- en meerjarenplanning voor
- bereidt evaluaties voor met betrekking tot (onderwijskundige) beleidskeuzes
- treedt op als projectleider van onderwijskundige projecten

Funciemix en Stichting Westelijke Tuinsteden

In de CAO Primair Onderwijs 2009 zijn inmiddels de door rijksoverheid vastgestelde percentages opgenomen. De schoolbesturen hebben nu als taak om ervoor zorg te dragen dat leraren binnen hun organisatie benoemd worden op de nieuwe functies in de periode van 1 augustus 2010 en 1 augustus 2014.

Op basis van de huidige formatiegegevens zou voor ons bestuur de funciemix er als volgt uitzien:

BO	LA	LB	LC	SBO	LA	LB	LC	
Totaal scholen fte	378,2	1,5	-	Totaal fte	0,9	28,1		2009
	336,1	24,3	-		0,9	27,2	0,9	2010
	304,4	45,9	-		0,9	26,4	1,7	2001
	283,4	66,9	-		0,9	25,8	2,3	2012
	262,4	87,9	-		0,9	24,9	3,2	2013
	241,3	109,0	7,6		0,9	24,0	4,1	2014

De richtlijnen zijn vanuit de overheid bepaald, maar de praktische invulling gebeurt op bestuursniveau. Dit roept meteen heel veel vragen op zoals:

- wat is de visie van Stwt op de funciemix
- wie komt er binnen Stwt in aanmerking voor de funciemix, welke kwalificaties, competenties willen wij extra belonen
- hoe gaan wij om met de procedure omtrent het aanstellen van werknemers in nieuwe functies
- hoe gaan wij om met de IB-ers binnen het beleid funciemix
- hoe gaan wij om met beoordelen van werknemers
- hoe gaan wij om met het informeren van werknemers
- hoe gaan wij om met mobiliteit
- hoe zorgen we ervoor dat de bekwaamheid van werknemers op peil blijft

Om een mening te kunnen vormen is er een studiedag georganiseerd voor alle directeuren en adjunct-directeuren onder begeleiding van Vosabb.

Het doel van deze dag was om tot richtinggevende uitspraken te komen voor de werkgroep personeel om invulling te geven aan het beleid omtrent de funciemix.

Behalve mening vormen en richting geven is ook in kaart gebracht welke stappen STWT hierin moet nemen.

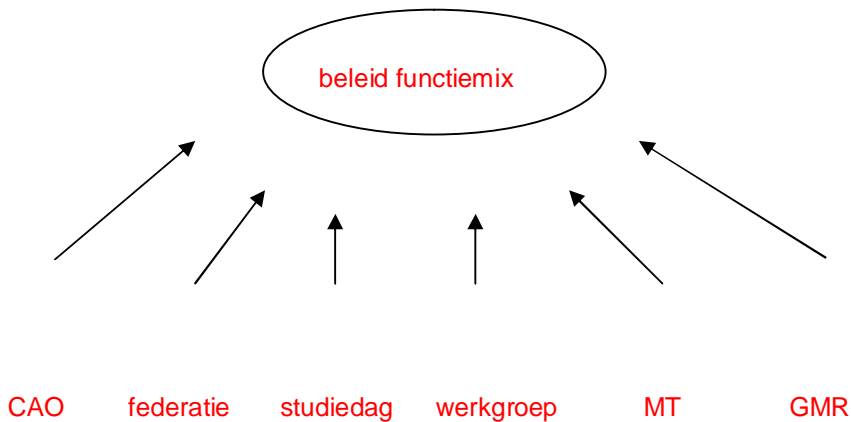
In onderstaande hoofdstukken worden de beleidskeuzes, de procedures en het proces voor de invoering van de funciemix beschreven.

WELKE KEUZES MAKEN WIJ - BELEID

De invoering van de funciemix roept een aantal vragen op waar een antwoord op moet komen. De keuzes die wij moeten maken liggen op de volgende terreinen:

- De schoolbesturen in Amsterdam hanteren een gezamenlijk functieboek hoe verhoudt dit zich tot de ontwikkeling van de nieuwe functieprofielen
- Wie komt er in aanmerking voor een LB, LC functie. Met andere woorden welke functieprofielen gaan wij binnen ons bestuur extra belonen
- Hoe wijzen wij deze functies toe. Gaat dit middels benoemen of kiezen wij voor solliciteren. Stellen wij functies vacant binnen de school, binnen en/of buiten ons bestuur.
- Hoe gaan wij om met de rol van IB-er. Volgens wettelijke bepalingen kan de IB-er niet in aanmerking komen omdat zij in de meeste gevallen niet 50% voor de klas staan

Ontwikkeling Beleid functiemix



Functieprofielen

De discussie met betrekking tot de verwachtingen van de leraar met een hogere loonschaal spitst zich vaak toe of het leraren moeten zijn met meer deskundigheid (vakgebied of vaardigheid) met betekenis voor de hele school of dat het moet gaan om de leraar die juist de eigen groep beter bedient. Oftewel een discussie over de specialist en de excellente leraar.

Aan beide profielen zijn duidelijke voor- en nadelen toe te kennen.

De specialist, bijvoorbeeld de taal- of rekenspecialist, heeft een duidelijkere meerwaarde voor de hele school. In kwaliteitszorg voor bepaalde onderdelen, het implementeren van methodiek en het begeleiden van leraren.

Nadeel is dat een specialisme een tijdelijk karakter kan hebben, vooral als ze buiten de basisvaardigheden liggen. Daarnaast koppelen veel personeelsleden (en directies) de uitvoering van een specialisme vaak direct aan het beschikbaar hebben van ambulante tijd voor de uitvoering.

De excellente leraar is een "pijler" van de school, omdat hij/zij zonder veel ondersteuning moeilijke situaties/groepen aankan en bijvoorbeeld een groter orthodidactisch of orthopedagogisch repertoire heeft. Veel directeuren geven dan ook de voorkeur aan dit profiel. Nadeel is dat de functievereisten meer liggen in de competenties dan de opleiding en dus beoordeling vergen.

Stwt maakt de keuze voor een breed functieprofiel. Wij vinden het belangrijk om werknemers te belonen die zich inzetten voor de ontwikkeling van de school, maar ook de excellente leerkracht moet beloond kunnen worden.

Procedure ten aanzien van toekenning LB en LC functies

Tijdens de studiedag is duidelijk naar voren gekomen dat de meerderheid van de scholen voor een duidelijk sollicitatieprocedure is in plaats van benoemingen.

De keuze voor solliciteren is als volgt onderbouwd:

- iedereen komt in aanmerking voor een LB/LC functie
- de werknemer neemt zelf initiatief c.q. is zelf gemotiveerd
- transparant, de criteria zijn duidelijk en iedereen heeft gelijke kansen

Wat gaan we ontwikkelen - Procedures

Nieuwe functies betekenen nieuwe functie-eisen. Er zal een koppeling moeten worden gelegd naar de wet BIO en persoonlijk ontwikkelplannen. Door de invoering van de functiemix zullen bestaande procedures met betrekking tot het functiebouwwerk, gesprekkencyclus en vakbekwaamheid moeten worden aangepast. Ook zal er beleid ontwikkeld moeten worden ten aanzien van scholing en procedure ten aanzien van toekenning LB en LC functies. Beleid hieromtrent zal in de periode mei/juni 2010 worden aangeboden aan de GMR.