

FUNCTIEMIX SPECIAL

WAAROM DEZE INFORMATIEKRANT?

Kort na het verschijnen van deze informatiekraant stellen alle scholen van de Gooise Scholen Federatie (GSF) vacatures open voor LC- en LD-functies. Iedereen die daarvoor in aanmerking wil komen, kan solliciteren. Daarmee begint feitelijk de invoering van de functiemix, het systeem voor functiedifferentiatie in het onderwijs dat landelijk tot en met 2014 wordt ingevoerd. Deze informatiekraant legt uit wat de functiemix is, hoe deze bij de GSF wordt ingevoerd en wat het voor jou als docent binnen de GSF betekent.

Werken in het onderwijs wordt aantrekkelijker

GOUDEN KANS VOOR GROEI

Voor docenten die toe zijn aan een loopbaanstap, biedt de invoering van de functiemix een langverwachte mogelijkheid. In vijf jaar tijd mag de helft van alle LB-docenten van de GSF overstappen naar een functie één of twee schalen hoger. CvB-voorzitter Arjan Kastelein: "Dit is een geweldige kans, zowel voor individuele docenten als voor ons onderwijs."

Hij kan zich goed voorstellen dat docenten verast zijn door de omvang en de snelheid van de operatie. Tussen 2009 en 2014 gaat de helft van alle LB-docenten naar LC of LD. Niet via benoeming, maar door sollicitatie. "Dat roept vragen op en dat is begrijpelijk", zegt Arjan Kastelein. "Die vragen gaan we ook beantwoorden, om te beginnen in deze 'Functiemix Special'. Maar vooraf wil ik benadrukken dat dit een kans is. Er zijn in onze scholen veel mensen die meer doen, of meer willen doen, dan hun huidige functie. Zij leveren werk van een ander kaliber, dat we nu eindelijk ook anders kunnen waarderen – qua positie en qua salaris. Net als in andere sectoren kunnen we een betere koppeling gaan maken tussen bijdrage en waardering. Die differentiatie maakt werken in het onderwijs aantrekkelijker."



moet je met verstand mee omgaan. We kijken per school wat er gewenst is: welke functies en hoeveel.

Je ziet nu al dat de nieuwe loopbaanmogelijkheden stimulerend werken. Er zijn docenten die weer gaan studeren, bijvoorbeeld hun eerste-graads bevoegdheid halen. Fantastisch. Vooral de generatie docenten die tien, twintig jaar geleden is begonnen, zit te springen om nieuwe mogelijkheden. Dat is goed voor de onderwijskwaliteit. Op deze manier wordt de invoering van de functiemix meer dan een salarisronde; het is een inhoudelijke verbetering.

Onderwijs is geen mechanisch proces met een uitkomst die je van tevoren kunt berekenen. Onze omslag naar resultaatgericht werken moet je ook niet in dat licht zien. Maar we gaan wel praten over bijdrage en resultaat. Daarom zijn we afgelopen najaar begonnen met het invoeren van de gesprekscyclus. Iedere docent verdient autonomie, maar zijn lokaal is niet het enige in de gang. Samenwerken moet. Bij onze professionele cultuur hoort een voortdurende dialoog over wat er beter kan, en hoe."

IN DE VOORHOEDE

"Als ik om me heen kijk, denk ik dat we als GSF hiermee wel enigszins voorop lopen. Doordat we deel uitmaken van de Randstadregio's, konden we vorig jaar al een eerste stap zetten. Nu maken we de koppeling tussen het nieuwe functiebouwwerk en te stellen vacatures. We kunnen wat sneller dóór en dat willen we graag. We hebben zo lang om extra geld voor het leraarschap gevraagd; nu het er is, gaan we het meteen gebruiken. Bovendien kan dit ons helpen onze positie als aantrekkelijke werkgever te versterken, zodat goede docenten bij ons willen komen én blijven werken. We weten dat in vijf tot tien jaar tijd een grote groep ervaren docenten ons gaat verlaten. We moeten alles doen wat we kunnen om dat gat nu al te helpen vullen.

'Er zijn in onze scholen veel mensen die meer doen, of willen doen, dan hun huidige functie'

We maken wel onze eigen keuzes. De functieverdeling die aan tafel bij minister Plasterk is afgesproken (50 procent minder LB, 39 procent meer LC, 11 procent meer LD) gold voor een gemiddelde school. Maar onze scholen zijn niet gemiddeld. We hebben scholen met alleen havo/vwo, maar ook scholen met alleen vmbo. Prachtscholen, elk met een eigen inrichting en eisen, waardoor functiemix-regeltjes kunnen gaan knellen. Daar

WAAROM SOLLICITEREN?

De GSF kan met de functiemix-middelen voor het huidige personeel in 2010 ruim veertig LC- en LD-functies creëren. Dit afgezien van vacatures die door vertrek van medewerkers ontstaan. De keus was mensen in de nieuwe functies te benoemen of ze te laten solliciteren. Hoofd P&O Gaby Nooijen legt uit waarom de GSF voor solliciteren kiest.



Hoofd P&O Gaby Nooijen: 'Functiedifferentiatie blijft, ook in de toekomst'

"Wij willen de functiemix niet invoeren als een kale salarismaatregel, wij willen een inhoudelijke stap zetten", zegt Gaby Nooijen. "De essentie van LC en LD is beschreven in een aantal rollen. Mensen die zo'n functie gaan vervullen, moeten die rollen echt op zich willen nemen. Ze verbinden zich aan dat resultaat. Zo'n keuze kunnen wij niet voor een medewerker maken, dat moet een persoonlijke keuze zijn. Ook de Wet BIO maakt docenten zelf verantwoordelijk voor hun loopbaan. Een andere belangrijke overweging is de transparantie. In een sollicitatieprocedure wordt veel helderder waarom een medewerker wel of niet voor een functie in aanmerking komt."

BLIJVENDE OVERSTAP

In praktische zin is solliciteren niet de gemakkelijkste weg: denk maar aan het grote aantal te voeren sollicitatiegesprekken. "Daar komt bij dat solliciteren op een nieuwe functie binnen je eigen school natuurlijk spannend is. Dat realiseren we ons heel goed", vervolgt Gaby Nooijen. "Maar tegelijkertijd is dit dé kans om de loopbaanmogelijkheden te scheppen waar zoveel docenten op wachten. We maken blijvend de overstap naar een meer gedifferentieerd functiebouwwerk en een resultaatgerichte manier van werken. Voortaan vragen we ons bij elke vacature af: zoeken we LB, LC of LD? En welke rollen zijn bij deze vacature belangrijk? Zoeken we een pedagoog/didacticus of een vakexpert?"

Tot 2014 maken we een forse groei in LC- en LD-functies door. Dankzij de functiemixgeldten komt er jaarlijks meer geld voor LC- en LD-functies vrij dan het aantal vacatures dat vrijkomt door verloop. In dat opzicht biedt interne doorstroom nu veel kansen. Maar niemand is tot solliciteren verplicht; je houdt gewoon je bestaande functie. En ben je wel geïnteresseerd, maar komt deze sollicitatieronde nog iets te vroeg, realiseer je dan dat we een proces in gang zetten. Een proces dat een forse groei kent tot 2014, maar ook daarna door verloop altijd invulling vraagt. Functiedifferentiatie blijft; het biedt loopbaanmogelijkheden nu én in de toekomst."

BEN JE OOP'ER?

Je hebt deze Functiemix Special ontvangen omdat je werkt op een van de scholen van de Gooise Scholen Federatie (GSF). Deze informatiekraant is naar de huisadressen van alle medewerkers verstuurd. Zo kunnen we iedereen tegelijk op dezelfde manier informeren. Uiteraard willen we ook dat je als OOP'er van de veranderingen op de hoogte bent. De invoering van de functiemix is echter volledig gericht op het onderwijzend personeel. Voor jou als onderwijsondersteuner verandert er nu dus niets. OOP-functies kennen immers al veel langer niveaueverschillen. Zo'n systeem met variatiemogelijkheden binnen een functie wordt nu ook voor het onderwijzend personeel ingevoerd.

IN DEZE KRANT

- 2 Wat is de functiemix?
- 2 Adriaan Nagel over resultaatgericht werken
- 2 Wat eraan voorafging
- 3 Waarop kun je solliciteren, en hoe?
- 3 Interview met twee GMR-leden
- 4 Schoolleiders aan het woord
- 4 De binnenbocht



FUNCTIEMIX IN EEN NOTENDOP

Meer loopbaankansen, hogere salarissen en daardoor beter onderwijs. De maatregelen uit het Convenant LeerKracht maken werken in het onderwijs aantrekkelijker. Maar wat houden de maatregelen precies in? Wat is eigenlijk de functiemix? En wat heeft de Wet beroepen in het onderwijs ermee te maken?

‘HET ONDERWIJS WORDT BETER’

Functiemix en resultaatgericht werken zijn onlosmakelijk verbonden. Adriaan Nagel, directeur van De Fontein, deed al eerder ervaring op met resultaatgericht werken. Hoe kijkt hij aan tegen de voordelen en eventuele risico's?

Resultaatgericht werken, hoe gaat dat?

“Ik probeer me altijd voor te stellen wat er aan het eind van het werk klaar moet zijn. Wanneer ben ik tevreden? Dat is een automatisme, het geeft me richting. Eigenlijk doen we dat in het dagelijks leven allemaal. Op weg naar een weekendje Parijs vind jij het echt niet oké als je blijft steken in de Ardennen. Je bent er pas als je dat plaatsnaambordje passeert! Of neem een huisschilder, die na drie dagen zwoegen een deur vol klodders en zakkers aflevert. Ondanks al die inzet zal niemand dat een goed resultaat vinden. Maar in het onderwijs doen we dat van oudsher anders: we praten niet over resultaat, maar over inzet, bedoelingen en proces. Het is een trektocht met gemotiveerde reizigers, maar zonder vaste eindbestemming.”

Maar van onderwijs weet je toch niet altijd wat het oplevert? Hoe kun je je daar dan op vastleggen?

“Dat doet me denken aan die spreuk uit ‘Alice in Wonderland’: als je niet weet waar je bent, kun je ook niet verdwalen. Dat klopt, maar het geeft geen voldoening. Niets is zo onbevredigend als niet weten waarvoor je iets doet. Ik heb in het onderwijs eerder met resultaatgerichte afspraken gewerkt en het is een feit dat mensen het aanvankelijk lastig vinden om zich aan concrete resultaten te ver-

binden. Maar diezelfde mensen heb ik later horen zeggen dat het prettiger werken is. De afspraken worden natuurlijk niet in beton gegoten. Je kop gaat er niet af als een doel onhaalbaar blijkt. Wel is het relevant, te weten waar dat in zit. Wáárom lukt het niet? Dat wil de leidinggevende weten, maar jijzelf toch ook?! Want als je dat weet, kun je bijsturen en daar wordt het onderwijs beter van. Tegen die schilder zeg ik: ‘Ik waardeer je inzet, maar ik ben nog niet tevreden over het resultaat. Wat kunnen we bedenken om tot een beter resultaat te komen?’ Dat vind ik een volwassen gesprek.”

Zullen de teamleiders aan de andere kant van de tafel ook moeten wennen?

“Ja, natuurlijk. In de nieuwigheid is het altijd even zoeken naar de balans. Misschien spreekt een teamleider de eerste keer net iets te gedetailleerde resultaten met zijn medewerkers af en de tweede keer juist iets te algemene. Maar de derde of de vierde keer gaat het precies goed, dat heb ik in de praktijk gezien. Teamleiders krijgen ook een veel beter beeld van het potentieel van hun mensen en dat komt iedereen ten goede. Uiteindelijk leidt resultaatgericht werken tot meer voldoening voor iedereen. En vooral: tot beter onderwijs.”

Het klinkt aannemelijk en het is ook aangetoond: de kwaliteit van docenten is van doorslaggevend belang voor de prestaties van leerlingen. Het wordt echter steeds lastiger goede docenten te vinden én te houden. Door de vergrijzing verdwijnt ervaring uit de school. Te weinig jonge mensen kiezen voor het leraarschap, aangetrokken door betere arbeidsvoorwaarden en ont-plooiingskansen in andere sectoren.

De alarmbellen rinkelen dan ook al een hele tijd. Maar wat moet er gebeuren om ook in de toekomst te zorgen voor goede docenten in de klas? Meer geld kan het werken in het onderwijs aantrekkelijker maken, adviseerde de Commissie Leraren in 2007. Hieruit vloeide in 2008 het Convenant LeerKracht voort, een serie afspraken tussen het ministerie van Onderwijs en de sociale partners. De belangrijkste afspraken betreffen extra investeringen in het docentschap van op termijn meer dan 1 miljard euro per jaar. Tot 2014 vindt een inhaalslag plaats, waarin veel docenten de kans krijgen om door te groeien naar een LC- of LD-functie met een hoger salaris. Het gaat daarbij om flinke aantallen. Ten opzichte van 1 oktober 2008 moet in 2011 op scholen in de Randstadregio's (waaronder ook de GSF valt) het aantal LC-docenten met 29 procent zijn gestegen en in 2014 met 39. Het aantal LD'ers moet in 2011 met 1 procent zijn toegenomen en in 2014 met 11 procent. De variatie in docentfuncties en loopbaanmogelijkheden wordt dus aanzienlijk groter. Dat is de kern van de functiemix. Maar een aantrekkelijker beroep is niet het enige doel van de investeringen: ook de onderwijskwaliteit moet omhoog.

WET BIO

Landelijke doelstellingen kunnen in plaatselijke situaties natuurlijk heel verschillend uitpakken. Daarom kunnen de schoolbesturen zelf beslissen

op welke wijze zij het extra geld inzetten. Dat roept overal in het land vragen op. Besturen stellen zichzelf vragen als: wat vinden wij essentieel voor een LC-functie? En wat vinden wij de kern van LD? Welke docentrollen horen daar dan bij? Hoe leggen we dit alles vast in een functiebeschrijving? En hoe koppelen we de juiste mensen aan de juiste functies? Maar ook: hoe verdelen we het geld van de functiemix over de verschillende scholen onder een bestuur? Hoe houden we daarbij rekening met de behoeften die samenhangen met de aanwezige onderwijstypen? In deze informatiekantoor staan alle keuzes van de GSF beknopt beschreven. Het is belangrijk te weten dat de GSF de functiemix niet invoert als een puur financiële verandering. Dat zou onlogisch zijn, want de functiemix heeft grote raakvlakken met de gesprekscyclus uit de Wet beroepen in het onderwijs (BIO), die afgelopen najaar van start gegaan is.

De Wet BIO maakt docenten er zelf verantwoordelijk voor dat zij bekwaam zijn en blijven. Wat die bekwaamheid inhoudt, is landelijk vastgelegd in eisen (het wat) en competenties (het hoe). Lerarenopleidingen gebruiken deze eisen en competenties als uitgangspunt voor hun opleidingsprogramma's. Op school vormen ze de basis voor een cyclus van gesprekken over planning, voortgang en beoordeling tussen docenten en leidinggevend: de gesprekscyclus. Op de scholen van de GSF is de eerste gespreksronde inmiddels van start gegaan.

Persoonlijke ontwikkeling en carrièreperspectief zitten dus precies op het snijvlak tussen de functiemix en de Wet BIO. De functiemix schept veel loopbaanmogelijkheden voor docenten die er voorheen niet waren, en de Wet BIO legt bij diezelfde docenten de verantwoordelijkheid om op de kansen in te gaan en hun eigen loopbaan actief vorm te geven.

WAT ERAAN VOORAF GING

Wie wil weten wat de essentie is van de LB-, LC- en LD-functies bij scholen van de GSF, vindt de beschrijvingen in het digitaal bekwaamheidsdossier (kijk bij GSF > functiemix). Maar hoe zijn er eigenlijk functiebeschrijvingen gekomen en wie hebben erover meegedacht?

De eerste stap werd gezet in maart vorig jaar. Toen keurde een stuurgroep met vertegenwoordigers van de scholen, de afdeling P&O en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad een projectplan goed voor de invoering van de functiemix bij de GSF. Het bureau Alons & Partners kreeg opdracht op alle scholen interviews te doen en op basis daarvan de functiebeschrijving van docent op LB-, LC- en LD-niveau te actualiseren. De beschrijving – passend binnen het functiewaarderingssysteem FUWA-VO – moest voor alle docenten herkenbaar zijn en uitdrukkelijk resultaatgericht. Dat wil zeggen dat de formulering van de acht resultaatgebieden met de verdere uitwerking in rollen duidelijk moet maken welke bijdrage een docent wordt geacht te leveren aan de schooldoelstellingen. Alons heeft de geactualiseerde beschrijvingen vervolgens op elk van de scholen besproken met een groep van directieleden, teamleiders en docenten. In aangepaste vorm gingen de voorstellen naar het College van Bestuur, dat ze in december ter

instemming voorlegde aan de GMR. Ook die gaf groen licht. De definitieve functiebeschrijvingen zijn nu te raadplegen in het digitaal bekwaamheidsdossier.

Onderwijl begon de stuurgroep dit najaar aan een tweede verkenning: de financiële analyse en beleidsvorming voor de daadwerkelijke invoering van de functiemix. Alle scholen hebben onderzocht welke docentrollen uit de functiebeschrijvingen bij hen het meest relevant zijn voor onderwijsverbetering. Op basis hiervan heeft de stuurgroep beleid geformuleerd om de functiemixdoelstellingen en de groei in LC- en LD-functies te realiseren. Ook dit ‘ingroeibeleid’ (de naam verwijst naar het feit dat zowel de middelen als de nieuwe functies geleidelijk beschikbaar komen) is intussen langs de GMR gegaan. Verder zijn er spelregels geformuleerd voor de vervulling van de functies.

Kijk voor de functiebeschrijvingen op <https://gsf.mijnbd.nl> > GSF > functiemix.



FUNCTIEMIX IN DE TIJD ↓

2

2010 WINTER

Besluitvorming Functiemix (2010-2011) Planningsgesprekken

2010 VOORJAAR

1e & 2e ronde vacatures

2010 ZOMER

Benoeming 1e groep docenten op basis 1e & 2e ronde vacatures

2010 NAJAAR

voortgangsgesprekken

VACATURES EN SOLLICITATIES

WANNEER INTERN EN WANNEER EXTERN OPENGESTELD?

De GSF stelt in 2010 ruim veertig vacatures voor LC- en LD-functies open. Dit aantal is exclusief de vacatures die vrijkomen door verloop. De rector of directeur moet voor elke vacature op zijn school vooraf een keuze maken: is de vacature alleen beschikbaar voor mensen van de eigen school (interne vacature) of is de vacature ook bedoeld voor mensen van de andere GSF-scholen en van buiten de GSF (extern opengestelde vacature)? De basis voor deze keuze ligt in het wervingsplan van de school. De vacatures worden vervolgens op de interne respectievelijk externe vacaturesite van de GSF geplaatst. Het is dus verstandig beide sites in de gaten te houden. Op de GSF-website tref je onder 'vacatures' een knop aan met interne vacatures. Deze leidt naar een speciale website voor de interne vacatures. De planning is dat deze site op donderdag 25 maart beschikbaar is.

ACHTERGROND

Interne vacatures staan alleen open voor kandidaten van binnen een school. Dit heeft als reden dat de groei van LC- en LD-functies niet mag leiden tot extra formatie. Stel dat er bij het Casparus College deze zomer niemand vertrekt, maar dat de school wel drie LC-vacatures opent. En

stel dat in deze vacatures drie medewerkers van College De Brink worden benoemd. Dan moeten er ook drie medewerkers van het Casparus naar College De Brink, anders komt het Casparus 3 fte boven zijn begroting! Dat zou natuurlijk een ongewenst effect zijn. Indien er geen sprake is van verloop, is daarom alleen intern solliciteren mogelijk. Het ligt anders wanneer door het vertrek van een medewerker sprake is van verloop. Dan kunnen wel kandidaten van andere scholen of van buiten solliciteren.

HOE KUN JE SOLLICITEREN?

Voordat je solliciteert, is het handig de geactualiseerde sollicitatiecode door te lezen (www.gsf.nl > werken bij > sollicitatiecode). Elke school stelt binnen de kaders van deze sollicitatiecode met de MR zelf de sollicitatieprocedure vast; in die procedure staat bijvoorbeeld wie er in de selectiecommissie zitten. Vraag je vestigingsleiding ernaar als je meer wilt weten.

Is er een vacature waarop je wilt solliciteren, dan kun je meteen doorklikken naar een sollicitatieformulier. Hier kun je gegevens en je cv invoeren en documenten bijvoegen. In elk geval moet je een motivatie meesturen; denk voor vorm en opzet aan een sollicitatiebrief. Heb je gesolliciteerd, dan ontvang je van de selectiecommissie bericht over het vervolg van de procedure.



Jan Blaauwgeers: 'Nu ontstaan er kansen voor LB-docenten'



Erik van Neer: 'LD zit voor mij in verder kijken dan je leslokaal'

ROLLEN VOOR DOCENTEN

In het nieuwe functiebouwwerk zijn vele mogelijke rollen beschreven. Bij elke vacature – intern of extern – wordt voortaan nadrukkelijk de bijbehorende rol vermeld. De rol beschrijft in feite wat de concrete bijdrage van de docent aan de school wordt. In onderstaande tabel is per functieniveau en per type school aangegeven welke rollen in de praktijk naar verwachting het meest zullen voorkomen.

MEEST GEBRUIKTE ROLLEN:

VMBO/VMBO-T/PRO

LD Teamleider
Projectleider (grote projecten)

LC Pedagoog/didacticus
Onderwijsontwikkelaar
Schoolopleider
Mentor/coach

LB Pedagoog/didacticus
Mentor
Ontwikkelaar
Decaan

HAVO/VWO

LD Vakdeskundige
Projectleider
Ontwikkelaar/initiator
Onderzoeker

LC Schoolopleider
Mentor/coach

LB Pedagoog/didacticus
Vakdocent

EN VERDER...

- Als je je afvraagt of het zin heeft op een bepaalde vacature te solliciteren, ga dan in gesprek met je leidinggevende. Dat kan uiteraard in vertrouwen.
- Je kunt vanuit een LB-functie ook op een LD-functie solliciteren.
- Je kunt in theorie op meer functies tegelijk solliciteren, maar de selectiecommissie kijkt natuurlijk wel waar je de organisatie het meest te bieden hebt.
- Ben je het niet geworden? Dit was slechts de eerste, niet de laatste kans. De volgende vacatureronde in het kader van de functiemix komt al in het voorjaar van 2011, gevolgd door rondes in 2012, 2013 en 2014. Ook daarna zullen nog regelmatig LC- en LD-functies vrijkomen door verloop. Om een beeld te geven: normaliter vervult de GSF op jaarbasis tachtig vacatures (inclusief vervangingsbanen).
- Met een klacht over een sollicitatieprocedure kun je terecht bij het College van Bestuur. Het CvB laat zich hiertoe bijstaan door een commissie. Kijk voor de details op www.gsf.nl > werken bij > sollicitatiecode.

LC EN LD: GROEIKANSEN VOOR NIET-MANAGERS

Wat is kenmerkend voor een LC- en wat voor een LD-functie? Het GSF-antwoord op die vraag staat in de functiebeschrijvingen die te vinden zijn in het digitaal bekwaamheidsdossier. De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad was er enthousiast over. Twee docenten uit de personeelsgeleding vertellen waarom.

'LC GEEFT VMBO-DOCENTEN LUCHT'

(G)MR-lid Jan Blaauwgeers, College De Brink: "LC geeft de onderwijsontwikkeling in het vmbo een boost. In het vmbo werken voornamelijk LB-docenten en die hadden eigenlijk nooit groeiperspectief. Managementposities zijn meestal bezet. Nu ineens komt er lucht, ontstaan er kansen. Ik zie dat bij mij op school. Daar spelen ontzettend veel onderwijsveranderingen: lwoo-pilot, ontwikkelen van zesjarige leerroutes samen met het mbo. Er zijn docenten die precies aanvoelen wat er moet gebeuren om zo iets vlot te trekken. Dat zijn de trekkers, de mensen die collega's op sleeptouw nemen. Ze doen het van nature, maar nu krijgen ze de waardering erbij! Heel stimulerend. Diverse mensen in onze lwoo-pilot hebben al een LC-functie gekregen. Dat is niet alleen bij henzelf heel positief gevallen; je ziet ook positieve effecten bij de rest van het team.

Een LC-docent is ervaren, flexibel, collegiaal; het is iemand met overzicht, die een stimulerende rol vervult, die goed feedback kan geven op zichzelf, op het onderwijs, maar ook op collega's die nog niet zo ver zijn. Die kern vind ik in de functiebeschrijving heel goed getroffen. De beschrijvingen zijn een prachtige kapstok voor de gesprekscyclus die inmiddels is begonnen. Je kunt ergens aan refereren! En schoolleiding en teamleiders hebben een houvast om met docenten te praten."

'LD: EEN STIMULERENDE ROL'

(G)MR-lid Erik van Neer, Vechtstede College: "De keuzes van de GSF bij de invulling van LD sluiten goed aan bij mijn verwachtingen. LD zit voor mij bijvoorbeeld in vakkennis en -kunde op een academisch werk- en denkniveau. In het doen van onderzoek. Verder kijken dan je leslokaal, een stimulerende functie vervullen in je team zonder dat je een managementrol hebt. Dingen uitproberen en als ze werken, collega's proberen mee te krijgen. Dit kon je natuurlijk altijd al doen, maar het had geen plek, je deed het uit jezelf en zonder dat het expliciet werd verwacht. Straks is dat anders.

Beschrijvingen geven houvast. Dat betekent ook dat je elkaar als collega's erop kunt wijzen. Dat miste ik tot nu toe altijd. Een ander sterk punt vind ik dat de beschrijvingen duidelijk genoeg zijn zonder dichtgetimmerd te zijn.

Een functiebeschrijving blijft natuurlijk een verzameling woorden. Pas als je jezelf erin verdiept, wordt helder wat het voor je kan betekenen. Inzichten: 'Dát doe ik wel, dáár ben ik goed in, maar die rol ligt mij juist niet'. Of ambities: 'Ik heb een LC-functie, ik wil LD, waar moet ik aan werken?' Functiebeschrijvingen maken het werken serieuzer. Dat er ook een salarisaspect aan zit, is een groot voordeel. Werken in het onderwijs wordt er aantrekkelijker van."

WAT VINDT...

ENTREERECHT

In de huidige CAO is beschreven dat eerste-graadsbevoegden die lesgeven in hun eigen vakgebied in de bovenbouw van havo of vwo, per 2014 entreerecht hebben in de LD-schaal. De sociale partners bekijken momenteel of dit entreerecht (in deze vorm) moet blijven bestaan. Het entreerecht in zijn huidige vorm heeft veel gevolgen die niet altijd verwacht of gewenst zijn voor een school als geheel.

AL TACHTIG FTE NAAR LC

Binnenbocht

Omdat de GSF onder de Randstadregio's valt, kon de organisatie in 2009 al een beroep doen op een deel van het functiemixbudget uit het Convenant LeerKracht. Die kans heeft de GSF gegrepen, omdat de organisatie volmondig achter de doelen staat (beter onderwijs, meer salaris en ontwikkelingskansen voor docenten) en vanwege de ambitie een aantrekkelijke werkgever te willen zijn. In overleg met de schooldirecties en de GMR is het geld gebruikt voor een 'binnenbochtmaatregel'. Een groep docenten die in het nieuwe functiebouwwerk sowieso grote kans op doorstroming maakt, heeft bij het begin van dit schooljaar (2009-2010) versneld de stap gezet naar LC. In totaal gaat het om tachtig fte, een kwart van de LB-bezetting. Onder hen zijn eerste- en tweedegraders. De LC-bezetting van de GSF is hiermee in één klap verdubbeld. In de toekomst wordt ook bij deze functionarissen de koppeling gelegd naar rollen in het nieuwe functiebouwwerk, maar dat is een volgende stap.

GOED OM TE WETEN

- Op alle scholen van de GSF bespreekt de directie jaarlijks haar wervingsplan (met bijvoorbeeld het aantal LC- en LD-functies) met de MR.
- Bij de verdeling van functies zoekt de GSF een goede balans tussen intern en extern. Het is bijvoorbeeld niet zo dat externe vacatures automatisch LD krijgen als ze lastig te vervullen zijn.
- Jaarlijks wordt de voortgang van de functiemix aan de GMR gerapporteerd.

COLOFON

Functiemix Special is een speciale uitgave van de Gooise Scholen Federatie (GSF). De GSF wil hiermee alle medewerkers informeren over de invoering van de functiemix. Heb je na het lezen van deze informatiekrant nog vragen? Neem dan contact op met je leidinggevende of kijk in het digitaal bekwaamheidsdossier.

Aan deze Functiemix Special werkten mee:

Michiel Duyfjes, Gaby Nooijen, Rob Timmer

Tekst: Annemarie Breeve, Suzanne Visser

Ontwerp en fotografie: Onno Bakker

Drukwerk: Graficiënt



Adriaan Nagel, directeur De Fontein (vmbo-t)

'LC-STATUS MÉÉR DAN SALARISVERHOOGING'

"De functiemix zie ik als een grote kans om medewerkers te binden, doorgroeimogelijkheden te bieden. Die LC-status betekent meer voor mensen dan uitsluitend salarisverhoging. Het gaat ook om erkenning. Bovendien kun je je als school meer profileren. Wij zetten in op vakontwikkeling. Zo gaan wij komend schooljaar in klas 4 eenmaal per week lesgeven op het niveau waar leerlingen naartoe gaan (havo of mbo), om de aansluiting beter te laten verlopen."



Henk Lenselink, rector Goois Lyceum (havo, atheneum, gymnasium)

'DOELTREFFEND MIDDEL'

"De functiemix is een doeltreffend middel om de goede mensen op de goede plek te krijgen. Je kunt beschrijven wat je in de school nodig hebt en die plekken via een sollicitatieprocedure invullen. Daarmee is het een effectiever instrument dan het entreerecht voor LD-functies. Weliswaar heeft ook dat voordelen: daarmee krijgen we bijvoorbeeld meer academici voor de klas. Maar als het entreerecht doorgaat, gaan alle middelen daaraan op."



Han Doove, rector SG Huizermaat (vmbo-t, havo, vwo)

'JE NEK UITSTEKEN WORDT BELOOND'

"De functiemix leidt tot nog betere kwaliteit voor de klas. Je kunt goede mensen binnenboord halen én behouden. Het draagt bij aan professionalisering. Je nek uitsteken en je extra inzetten worden beloond. De komende tijd gaan er mensen bij ons weg. Dit is een interessante manier om die plekken opnieuw in te vullen. De vaksecties gaan bij ons een grotere rol spelen, de sectieleiding neemt meer op haar schouders. Dat kunnen we belonen."



Loes Lauteslager, rector A. Roland Holst College (vmbo-t, havo, vwo)

'WEL EEN INGEWIKKELDE CONSTRUCTIE'

"Het principe dat we kwaliteit van onderwijs verbeteren door betere salarissen voor docenten, vind ik heel goed. Dat mensen erkenning krijgen, is belangrijk. Het is wél een ingewikkelde constructie. De juiste mensen moeten de juiste functies krijgen. Je moet kijken welke kwaliteiten de school nodig heeft, wat aanwezig is en wat nog ontbreekt. Sommige docenten zijn wellicht teleurgesteld dat ze moeten solliciteren. Je kunt iedereen een hogere functie, maar dat kan niet."



Raymond Kok, directeur College De Brink (vmbo, lwoo)

'UNIEK VOOR HET ONDERWIJS'

"De functiemix betekent carrièremogelijkheden op docentniveau. Dat is uniek voor het onderwijs. Een docent die goed is in zijn vak, krijgt de kans promotie te maken en ziet zijn inzet en kwaliteiten gehonoreerd. Hiermee wordt werken in het vmbo, het werkgebied van tweedegrads docenten, een stuk aantrekkelijker. Dit type onderwijs vraagt meer van de pedagogisch-didactische vaardigheden van de docent. Dat kunnen we nu ook belonen."



Erna van Dijk, directeur Gooise Praktijkschool (praktijkonderwijs)

'WIJ GEBRUIKEN DE BANDBREEDTE'

"Het is een goede zaak dat docenten in een andere functie terecht kunnen komen. Dat biedt waardering en carrièreperspectief. Voor het praktijkonderwijs geldt dat we minder met LD-functies te maken hebben. Daarentegen hebben veel docenten recht op een LC-inschaling, gezien de rol die ze hebben en het werk dat ze doen. Wij willen dan ook gebruik maken van de bandbreedte om LC tegen LD uit te ruilen en zoveel mogelijk LC-functies creëren."



Jan Verhulst, rector Vechtstede College (vmbo-t, havo, vwo, tvwo)

'ERKENNING EN EEN STAP VOORUIT'

"Door de functiemix komen straks meer zwaardere gewaardeerde functies beschikbaar. Dat betekent voor een aantal mensen erkenning van wat zij al doen en voor anderen iets om naar toe te werken, een stap vooruit. Lastig wordt nog wie kan doorstromen en wie niet. Je kunt een topdocent zijn, maar je moet ook nog voldoen aan de criteria voor een LD-functie."



Paul Blonk, directeur Casparus College (vmbo beroepsgericht)

'ONGEKENDE KANS'

"Dit is in het onderwijs een ongekende kans: mensen belonen door te kijken naar de inhoud. Daarnaast levert het een kwaliteitsslag op, doordat mensen carrièreperspectief krijgen. Wij hebben op school bijvoorbeeld onderwijsontwikkelaars. Die kunnen nu tijd krijgen om verbindingen te leggen tussen onderbouw en bovenbouw of tussen vakken. En ik wil op de afdelingen in de bovenbouw captains aanstellen, een functie waar ook visieontwikkeling in zit, en decanaat."