

# FAQS FUNCTIEMIX PRIMAIR ONDERWIJS

## 1 Algemene vragen

### ***Wat is de functiemix?***

De 'functiemix' is de verdeling van leraren (in voltijdbanen, fte's) over verschillende functies. De komende jaren kunnen veel leraren in het primair en voortgezet onderwijs promotie maken naar een hogere functie. De verdeling van leraren over de functies (de functiemix) zal veranderen. Zoals afgesproken in het Convenant LeerKracht van Nederland krijgen schoolbesturen daarvoor extra geld. Zij bepalen in overleg met (het personeelsdeel van) de MR hoe zij de functiemix gaan realiseren. Op <http://functiemix.minocw.nl/> kunt u de ontwikkeling van de functiemix volgen en uw eigen organisatie vergelijken met de sector.

### ***Wat is het verschil tussen LA en een LB functie in het basisonderwijs en tussen LB en LC in het SBAO?***

Het onderscheid tussen de LA en LB functies is vooral de eis die aan het werk- en denkniveau wordt gesteld. Leraren in een LB (BAO) of LC (SBAO) functie moeten een HBO+ werk- en denkniveau hebben. Het tweede verschil zit in de taken die een LB of LC leerkracht uitvoert.

CNV Schoolleiders heeft een overzicht gemaakt van de verschillen tussen LA en LB en tussen LB en LC. Dit bestand kunt u downloaden via [www.cnvs.nl](http://www.cnvs.nl) -> dossier 'Functiemix PO'. U vindt hier ook de voorbeeld functies LA, LB en LC(sbao). Tevens vindt u hier ook 3 voorbeeldfuncties voor een interne begeleider. Deze 3 voorbeeldfuncties zijn ontwikkeld door een gecertificeerd FUWA medewerker. Deze maken nog geen deel uit van het voorbeeldenboek fuwa behorende bij de CAO PO en zijn hiermee dus ook eigendom van CNV Onderwijs.

### ***Wat is een EVC procedure?***

Een EVC procedure is een procedure waarin middels een assessment gekeken wordt of iemand en in welke mate elders competenties verworven heeft die een bijdrage kunnen leveren aan het criterium: HBO+ werk- en denkniveau.

Er zijn verschillende mogelijkheden. U kunt bij een Hogeschool of bij het landelijk EVC centrum een aanvraag indienen voor een EVC procedure voor de medewerker. De kosten voor een EVC procedure zijn voor de werkgever. U bent immers gebaat bij professioneel personeel dat wil werken aan zijn of haar professionele ontwikkeling. Voor een leraar kan het bovendien van belang zijn dat op een objectieve manier zijn 'niveau' wordt vastgesteld en dat hij weet aan welke competenties hij wel of niet nog moet werken of wat hij voor zijn werk- en denkniveau nog moet verbeteren. Zie ook [www.kenniscentrumevc.nl](http://www.kenniscentrumevc.nl).

Een EVC-verklaring heeft dezelfde status als een diploma.

### ***Wat zijn relevante Master en/of HBO+ opleidingen?***

De kwaliteitsagenda 'scholen voor morgen' geeft een aantal resultaatgebieden aan voor scholen in het primair onderwijs. Kernthema's zijn: zorg en achterstandsleerlingen, het verhogen van het taal- en rekenniveau en het bieden van kansen aan excellente leerlingen. In de CAO PO is dan ook opgenomen dat relevante Master en HBO+ opleidingen deze onderwerpen kunnen bevatten.

Veel hangt af van de missie en de visie van de school. Op welke manier wilt u kwaliteitsverhogend werken aan het onderwijs op uw school? Door de functiemix heeft de inzet van de LB leraar een kwaliteitsverhogend aspect in het onderwijs.

De relevantie van de master en/of HBO+ opleiding wordt dus mede bepaald door de visie van de school.

Verwijderd: 6-11-2009

### ***Kan de lerarenbeurs een rol spelen?***

De lerarenbeurs kan bijdragen aan het verhogen van de kwaliteit en het behalen van de vereiste kwalificaties. Zie hiervoor [http://www.ib-groep.nl/particulieren/sf/lerarenbeurs/lerarenbeurs\\_voor\\_scholing.asp](http://www.ib-groep.nl/particulieren/sf/lerarenbeurs/lerarenbeurs_voor_scholing.asp)

## **2 Invoeringsvragen**

### ***Welke data zijn nu precies afgesproken in het kader van de functiemix PO?***

Er zijn 3 cruciale data die voor de functiemix van belang zijn:

- De teldatum van de 1 oktober 2009 van het aantal leerlingen bepaalt het dan geldende aantal LA functies.
- Dan worden de keuzes en de percentages verwerkt in het meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan. In de CAO PO is die datum gesteld op 1 mei 2010.
- Per 1 augustus 2010 telt het percentage van 8% van de leraren in LB op bestuursniveau (6% op schoolniveau).  
Zie artikel 5.3 a, lid 4 van de CAO PO 2009 (versie mei 2009)

### ***Hoe geven we op bestuursniveau een eigen invulling aan de LB-functie en aan de LC-functie?***

De functies in het functiehuis van uw school zijn een afgeleide van het gevoerde beleid. De taken die bij deze functies horen zijn er om invulling te geven aan het beleid van de school.

### ***Tellen mensen die nu in al in LB zitten mee bij het percentage dat je moet realiseren?***

Nee, maar indirect echter wel. Stel één school heeft 20 LA-functies op schoolniveau. De school moet dan 8% LB-functies realiseren over de 20 LA-functies. Dat zijn 1,6 LB-functies

Heeft de school al 7 leraren in een LB-functie zitten, dan moet de school op 1 augustus 2010 8% LB-functies realiseren over 13 LA-functies. Dat zijn omgerekend 1,04 LB-functies. U hoeft dus een lager percentage te realiseren, waardoor men kan stellen dat deze LB-functies dus indirect wel meetellen. De functies die u in LB al had, werden door uzelf al gefinancierd. Hierover wordt momenteel overleg gevoerd door de sociale partners en de werkgeversorganisaties.

Extra informatie PO Raad nieuwsbrief 20-10-2009

Alle besturen in het basisonderwijs moeten volgens bovenstaand schema dezelfde functiemix bereiken. Met andere woorden: de (eind)percentages zijn voor alle schoolbesturen gelijk aan de landelijke doelstelling, ongeacht de uitgangspositie van de schoolbesturen. Het gaat dus niet om een groeidoelstelling, als uw schoolbestuur al een aantal LB-ers in dienst heeft die voor de klas staan, kunt u deze meetellen. Bron: PO Raad nieuwsbrief 20-10-2010.

### ***Hoe beoordeelt een directeur welke leerkracht van het team een LB- of een LC-functie krijgt?***

Hiervoor zal de werkgever in overleg met de P(G)MR beleid moeten ontwikkelen. Aan te raden is om nieuwe LB- of LC- functies open te stellen, te omschrijven wat de taken en verantwoordelijkheden zijn, een sollicitatiecommissie samen te stellen en dan een onderbouwde keuze te maken. Met andere woorden, dezelfde procedure volgen als bij iedere andere vacature.

### ***Hoe vindt werving plaats van de eerste groep personeelsleden voor een LB-functie en een LC-functie?***

Hiervoor hebt u enerzijds het communicatieplan en anderzijds de regeling voor solliciteren en benoemen opgesteld. Zorg ervoor dat 1) de beschrijvingen voldoende duidelijk zijn en 2) dat iedereen ze onder ogen krijgt.

### ***Welke procedure volgt de organisatie om leraren voor te dragen voor een LB-functie***

Verwijderd: 6-11-2009

**en een LC-functie? Welke aanpassingen moeten daarvoor worden gedaan in de bestaande gesprekkencyclus?**

Zie hiervoor de regeling voor plaatsing en benoeming. Vast staat dat de school hier op een open en transparante manier mee om wil gaan. CNV Schoolleiders heeft een voorbeeld van een sollicitatieregeling ter beschikking.

**Hoe kan je iemand benoemen/aanstellen in een LB functie? Hoe pak je dat aan?**

Het meest geschikt is een sollicitatieprocedure. Dat is het meest objectief. Iemand die dan in aanmerking wil komen voor LB solliciteert dan naar deze functie en levert bewijs dat hij of zij aan de criteria, vastgelegd in de CAO PO 2009, voldoet. Let hierbij op de rol van het bekwaamheidsdossier. Degene die in aanmerking wil komen, solliciteert dan bij een sollicitatiecommissie. Deze commissie beslist wie dan benoemd wordt in de LB functie.

**Klopt het dat de leerkrachten die als IB 'er of ICT 'er werken, en weinig of niet lesgeven tot 1 augustus 2010 meetellen voor het realiseren van de functiemix?**

Op het moment van afsluiten van de CAO was maar 1% van de leerkrachten ingeschaald in LB. Zij geven naar alle waarschijnlijkheid maar in beperkte mate les. De functiemix is voor lesgevende leerkrachten. M.a.w. iedereen die nu wordt aangesteld in LB moet voldoen aan de afspraak om 50% of meer les te geven om mee te kunnen tellen voor de functiemix. Omdat het te bereiken percentage wordt berekend over het aantal leerkrachten in een LA-functie, hoeft een school die al een aantal LB-ers in dienst heeft, minder LB-functies te realiseren: er zijn namelijk minder LA-functies aanwezig.

**Wat doe je met de IB- en de LB- functie?**

De LB-functie is voor de leraar die lesgeeft (zie artikel 5.3b CAO-PO 2009). Geeft de IB-er voor minimaal de helft van de 930 uren (deeltijders naar rato) les aan een groep of klas, dan kan de IB-er in aanmerking komen voor plaatsing in de LB-functie, maar hij is dan dus leraar en ook als zodanig benoemd/aangesteld. Is dat niet het geval, dan kan het dus niet. Er moeten dan andere oplossingen gevonden worden. Ook heeft CNV Onderwijs en CNV Schoolleiders gewerkt aan drie voorbeeldfuncties voor IB. U kunt deze downloaden via [www.cnvs.nl](http://www.cnvs.nl).

**Hoe zit dat nu met de LC functie in het Basisonderwijs?**

In het Convenant Leerkracht van Nederland is meegenomen dat scholen de mogelijkheid hebben om ook 2% LC functies te realiseren. Er is geen voorbeeldfunctie beschikbaar voor LC.

**En wat als je geen LC functies wilt?**

Het is mogelijk LC functies in te ruilen voor meer LB functies. Indien u dat wilt treedt u in overleg met de GMR (of melde aan de MR) en verzoekt u daar om instemming. U moet dan wel meer LB functies realiseren: Daarbij kan de volgende richtlijn gehanteerd worden: 1% LC-functies komt ongeveer overeen met 3% LB-functies en 2% LC-functies komt ongeveer overeen met 6% LB-functies.

**Wat zijn de regels bij het inwisselen van LC naar LB BaO?**

In het Convenant 'Leerkracht van Nederland' (en daarna vastgelegd in de CAO-PO 2009) is afgesproken dat in het basisonderwijs op bestuursniveau op 1 augustus 2014 40% LB-functies en 2% LC-functies dienen te zijn gerealiseerd. Daarbij is tevens afgesproken dat de 2% LC-functies met instemming van de PGMR kunnen worden ingewisseld voor meer LB-functies. Inmiddels is duidelijk dat 2% LC-functies leidt tot 6% meer LB-functies, zodat men na inwisseling op 1 augustus 2014 in het basisonderwijs dan uitkomt op 46% LB-functies naast 54% LA-functies.

Sociale partners hebben geen voorbeeldfunctie LC voor het basisonderwijs gemaakt, maar gekozen voor de voorbeeldfuncties LA en LB voor het basisonderwijs (en LB en LC voor het speciaal (basis)onderwijs). Indien een bevoegd gezag toch een LC-functie in het basisonderwijs wil realiseren - waarbij die leraar ook aan de eis moet

**Met opmaak:** Lettertype: Calibri

**Verwijderd:** 6-11-2009

voldoen van 50% of meer lesgeven aan een groep - zal dit bevoegd gezag zelf een functiebeschrijving op basis van fuwa-po moeten (laten) maken door een gecertificeerde functiewaardeerder.

In het CAO-PO overleg is inmiddels duidelijkheid ontstaan over het inwisseltraject van de 2% LC naar meer LB tussen 1 augustus 2010 en 2014, qua bekostiging. Op 1 augustus 2010 kan nog geen LC worden ingewisseld, op 1 augustus in 2011 tot en met 2013 1% en op 1 augustus 2014 2%. De tekst van artikel 5.3a van de CAO-PO 2009 wordt daarop aangepast als volgt:

- Aan lid 3 wordt 'de 2% LC-functies in het regulier basisonderwijs' toegevoegd en de tekst:

\* regulier basisonderwijs LC-functie

2010 0%  
2011 1%  
2012 1%  
2013 1%  
2014 2%

- Ook de 'sleutels' in bijlage XIV worden hierop aangepast, zodat bij basisonderwijs onder 'op bestuursniveau' komt te staan:

2010: eerste regel ongewijzigd, de tweede regel wordt geschrapt

2011: eerste regel ongewijzigd, de tweede regel wordt: 0,01 (aantal FTE LA + LB gerealiseerd ihkv de functiemix) = LC-FTE's

2012: eerste regel ongewijzigd, de tweede regel wordt: 0,01 (aantal FTE LA + LB gerealiseerd ihkv de functiemix) = LC-FTE's

2013: eerste regel ongewijzigd, de tweede regel wordt: 0,01 (aantal FTE LA + LB gerealiseerd ihkv de functiemix) = LC-FTE's

2014: eerste regel ongewijzigd, de tweede regel ongewijzigd: 0,02 (aantal FTE LA + LB gerealiseerd ihkv de functiemix) = LC-FTE's

2014: 2%

De bekostiging voor deze LC functies komt dus per deze datum.

#### ***Hoeveel extra LB functies moet ik realiseren als ik geen gebruikmaak van LC?***

Het Ministerie van OCW is van mening dat omwisseling kostenneutraal moet zijn. Concreet betekent dit dat in 2014 LB met 6% moet toenemen (dus 46% LB) en dat uw LA functies met 4% extra moet afnemen.

#### ***Hoe zorgen we ervoor dat leidinggevend een transparante en éénduidige aanpak volgen bij de uitvoering van personeelsbeleid en de functiemix?***

Onze eerste twee tips: 1) Zorg voor een glasheldere wijze van solliciteren en benoemen. Zorg daarbij dat iedereen die gekwalificeerd is een kans maakt. 2) Voer de gesprekkencyclus uit met iedereen. Maak hierin geen uitzonderingen.

#### ***Maakt mijn school voldoende voortgang met de invoering van de nieuwe functiemix?***

Op [www.functiemix.minocw.nl](http://www.functiemix.minocw.nl) kunnen alle betrokkenen de ontwikkeling van de functiemix volgen op school- en bestuursniveau, evenals de ontwikkeling per schoolsoort en per sector. Op deze website wordt niet alleen de functiemix (de verdeling van leraren over de salarisschalen) weergegeven. U vindt er ook aanvullende informatie over het personeel en de leerlingen van een school, bijvoorbeeld het aantal leraren (in fte's).

#### ***Wat is de rol van de schoolleiding en P(G)MR in het versterken van de functiemix?***

Volgens de cao moeten de schoolleiding en de medezeggenschapsraad een meerjarenplan vaststellen, waarin opgenomen wordt hoe de groeipercenages voor LB en LC bereikt worden in 2011 en 2014. Afgesproken is dat het aandeel hogere functies volgens de afgesproken procentages elk jaar moet groeien. Scholen binnen de

Verwijderd: 6-11-2009

Randstadregio's moeten het meerjarenplan in 2009 vaststellen, de scholen buiten de Randstadregio's doen dat in 2010. De schoolleiding moet de P(G)MR ieder jaar informeren over de realisatie van de functiemix en haar daarbij voorzien van alle relevante informatie.

**Mag je iemand benoemen die aan het studeren is voor een master of hbo+?**

Ja, dat kan, maar iemand beschikt dan al over het gevraagde HBO + werk- en denkniveau verkregen door: relevante cursussen, master-classes, HBO-masters of een EVC-bewijs afgegeven door een gecertificeerde aanbieder. De kennis en ervaring is opgedaan in aansluiting op de Kwaliteitsagenda Primair Onderwijs, onder andere op de gebieden rekenen en taal, zorg en achterstand.

**3 Rechtspositionele vragen**

**Hoe zit het met de privacy van medewerkers?**

In de wet Bescherming Persoonsgegevens is vastgelegd wat de regels zijn rondom de privacy van medewerkers. Zo zijn er afspraken gemaakt over het personeelsdossier en over het bekwaamheidsdossier, over solliciteren en over bewaartermijnen. Zie voor een voorbeeld van een privacyreglement dat een stichting ontwikkeld heeft, [www.cnvs.nl](http://www.cnvs.nl) knop beleidsmatrix.

**Wat gebeurt er als er echt geen LB er op een school is en op een andere school van dezelfde werkgever wel twee? Is dit grond voor onvrijwillige overplaatsing?**

Met instemming van de P(G)MR wordt eerst vastgesteld hoeveel LA en LB functies beschikbaar zijn, verdeeld over de scholen. Dat maakt duidelijk hoeveel leraar en LA en LB op iedere school werkzaam kunnen zijn. Dat kan betekenen, gelet op het nieuwe aantal functies LA, dat er te veel leraren LA op die school aanwezig zijn. Als in de groep LA leraren op die school geen of niet voldoende kandidaten zijn voor de LB functies, zullen die functie(s) extern (buiten de school of buiten de werkgever) worden ingevuld. Er is dan sprake van een overschot (boventaligheid) bij de LA formatie. Dat gegeven is een grond voor overplaatsing conform artikel 10.6 lid 1 sub a CAO PO 2009.

Het voorgaande is de formele benadering. In de komende tijd kunnen er uitspraken worden verwacht van de Commissies van Beroep. Dan pas weten we op welke wijze er geoordeeld wordt over verplichte overplaatsing vanwege de uitvoering van de functiemix.

**Gebeurt hetzelfde als er bijvoorbeeld over een aantal jaren een LB-er vertrekt. Moet je dan iemand overplaatsen naar de school die geen LB-er meer heeft?**

Je hebt dan een vacature waarop werknemers kunnen solliciteren. De percentages in de CAO PO zijn verplichte percentages. Er is dan een vacature voor een LB functie die intern dan wel extern wordt ingevuld. Indien niemand intern solliciteert en er op een andere school van het bestuur teveel LB-functies zijn. Dan kan ook overplaatsing een oplossing zijn om aan het percentage te voldoen. Dit is echter wel iets wat zeer zorgvuldig zal moeten plaatsvinden. Als die er niet zijn, kan de school een LB-er van buiten het bestuur aantrekken.

**Kan een leraar terugkeren van LB naar LA? En hoe gaat dan de procedure?**

Er is dan sprake van ontslag nemen en herbenoemen. Een leraar kan ontslag nemen uit een LB functie en zich vervolgens laten herbenoemen in een LA functie.

**Kan men terug naar LA geplaatst worden op basis van resultaten?**

Nee. Dat kan alleen als kan worden aangetoond dat desbetreffende LB-er niet in staat is om aan de bij de functie horende competenties te voldoen en nadat de werkgever en de werknemer alles gedaan hebben om ervoor te zorgen dat de werknemer de competenties op het afgesproken niveau beheerst. De hele procedure van de gesprekkencyclus gaat hier aan vooraf. Dus een functioneringsgesprek, een beoordelingsgesprek met

Verwijderd: 6-11-2009

daaraan gekoppeld de mogelijkheid en begeleiding tot verbetering. En alles wordt vastgelegd in het personeelsdossier, conform de richtlijnen van de Wet Bescherming Persoonsgegevens.

***Wat doe je als een leraar bij benoeming voldoet aan de criteria en na bijvoorbeeld twee jaar niet meer aan deze criteria voldoet?***

Een leraar wordt benoemd in een LB-functie op basis van een sollicitatieprocedure. Het is dus een benoeming in een functie. Daar kan je ook niet zomaar uitgezet worden, omdat je niet meer aan de criteria voldoet. Ook hier is een goed functionerende gesprekkencyclus essentieel. Er staan goede voorbeelden van gesprekkenregelingen op [www.cnvs.nl](http://www.cnvs.nl), knop beleidsmatrix (alleen voor leden). Ook worden er het komende jaar extra bijeenkomsten georganiseerd voor het goed voeren van bijvoorbeeld beoordelingsgesprekken.

De Onderwijsinspectie heeft de opdracht gekregen op bij het jaarlijks inspectiebezoek te controleren of leraren die een LB-functie hebben wel voldoen aan de criteria, zoals meer dan de helft van 930 uren (deeltijders naar rato) een lesgevende taak hebben, een HBO+ werk- en denkniveau en een inbreng bij het realiseren van onderwijskundig beleid.

De werkgever dient er voor zorg te dragen dat iemand die in een LB-functie geplaatst wordt aan de criteria blijft voldoen. Dat is geheel in overeenstemming met de wettelijke afspraken rondom de wet Beroepen in het Onderwijs, waar de werkgever ook verplicht is te zorgen dat de leraar blijft voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen door het aanbieden van mogelijkheden daarvoor. Dat is vastgelegd in hoofdstuk 9 van de CAO-PO 2009 en in de wet Beroepen in het Onderwijs.

Voor het voldoen aan de eis dat de LB-leraar meer dan de helft van 930 uren (deeltijders naar rato) geldt de facto hetzelfde: de werkgever is verplicht ervoor te zorgen dat de LB-leraar aan deze eis blijft voldoen.

#### **4 Financiële vragen**

***Hoe zit het nu precies met de financiering van de functiemix?***

Per jaar ontvangt de school 75% van de meerkosten die noodzakelijk zijn voor het uitvoeren van de functiemix op basis van de afgesproken percentages. De overige 25% komen voor rekening van de school.

***Wat als mijn school in een jaar geld overhoudt?***

De enige manier om geld over te houden is het niet voldoen aan de afgesproken percentages. Afhankelijk van het tempo waarin een school de functiemix invoert, zou er (tijdelijk) geld over kunnen blijven. Aangezien het geld voor niet gerealiseerde functies het jaar erop op de bijdrage wordt gekort, moet dit overschot bewaard blijven om in de volgende tranches wel aan het vereiste percentage te kunnen voldoen.

Verwijderd: 6-11-2009

**Moet het geld dat niet gebruikt wordt voor het realiseren van de functiemix terugbetaald worden?**

Nee, in principe niet, maar u ontvangt een volgende keer minder! Als u niet het percentage haalt dat u moet realiseren voor de functiemix bijvoorbeeld in het schooljaar 2009-2010, dan hoeft u dit niet terug te betalen. Echter, de tweede tranche wordt bepaald op het aantal gerealiseerde functies in LB op de peildatum 1 augustus 2010. Heeft u dan minder LB functies, dan ontvangt u ook minder geld voor de volgende tranche. U zult dan, om in de derde tranche wel de afgesproken percentages te realiseren MEER LB functies moeten realiseren in het schooljaar 2011-2012. CNV Schoolleiders is overigens van mening dat al het geld dat nu beschikbaar is voor de kwaliteitsverbetering van leraren – dus meer hogere functies – ook volledig moet worden benut en ingezet. Er dient dus uiteindelijk geen ‘niet gebruikt geld’ te zijn.

**Is het handig om reserves te maken voor het aantal LB functies, zodat je nog ruimte houdt voor eventuele nieuwe mensen die in aanmerking willen komen voor een LB functie?**

Nee, hiervoor geldt eigenlijk hetzelfde als het niet realiseren van de percentages zoals deze zijn afgesproken. In de tweede tranche ontvangt u dan minder financiën voor het realiseren van de LB functies. U moet u zich realiseren dat de afgesproken percentages in de CAO-PO 2009 bindend zijn voor partijen. Sociale partners (werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties) zijn dit overeengekomen en zijn door het afgesloten Convenant Leerkracht van Nederland hier nu dus aan gebonden. Het zijn bindende afspraken in de CAO-PO 2009.

**Kan je meer mensen in LB zetten dan het beschikbare geld door mensen in een bepaalde (lagere) trede te plaatsen en kijken op grond van hun prestaties of en in welk tempo zij doorgroeien naar het eindniveau van LB?**

Nee, dat kan niet. Iemand wordt in LB geplaatst op grond van de LA schaal en de trede waarin de medewerker zich op dat moment bevindt. Regel is hetzelfde bruto maandbedrag op te zoeken in de LB schaal en de medewerker één of meer treden daarboven te plaatsen. In ieder geval moet u opletten, dat, indien een medewerker in aanmerking komt voor het schaaluitloopbedrag conform de CAO PO 2009, artikel, dit schaaluitloopbedrag vervalt. De plaatsing in de trede in LB moet minimaal overeenkomen met het laatst genoten bruto maandsalaris EN het schaaluitloopbedrag. Indien een leraar nog niet zijn maximumsalaris heeft bereikt, doorloopt hij de salarisschaal tot en met dit maximum. Een ander tempo of een minder aantal stappen (minder hoog) in de salarisschaal is niet mogelijk in het PO.

**Hoe betalen we de functiemix wanneer we weten dat elk bestuur ongeveer 25% zelf moet bijdragen aan de bekostiging van de functiemix?**

Dit is het geld van de Van Rijn middelen dat werkgevers al in het verleden hebben gehad. Een deel daarvan moet men nu inzetten (realloceren) voor de functiemix. Het is van belang om voor de begroting voor het kalenderjaar 2010 al te kijken hoe het geld dat noodzakelijk is voor deze bestuursbijdrage kan worden vrijgemaakt. Het verdient aanbeveling om dit voor de komende vier jaar al vast te bekijken, zodat een eventuele herschikking van uitgaven ook gefaseerd kan plaatsvinden.

**Kan een rekenmodel ontwikkeld worden voor de functiemix?**

Er zijn rekenmodellen te vinden op de sites CNV Schoolleiders en van CNV Onderwijs.

**5 Uitvoering**

**Hoe wordt de bekwaamheid van de LB en LC functionarissen onderhouden? Met andere woorden: hoe kan gegarandeerd worden dat mensen ook werkelijk aan de functievereisten blijven voldoen?**

Dit bespreken werknemer en werkgever in de gesprekkencyclus. Die is hiervoor onder andere bedoeld. Hiervoor verwijzen we naar de twee kanten van de ontwikkeling van leerkrachten. Enerzijds is er het professionaliseringsbeleid en het scholingsplan van de school. Anderzijds maakt u individuele afspraken met leerkrachten in de gesprekkencyclus.

Verwijderd: 6-11-2009

**Hoe zorgen we ervoor dat leidinggevendenden voldoende vaardig zijn om zinvolle ontwikkelingsgerichte gesprekken te voeren met personeel waarbij een kans op een promotie aanwezig is? En hoe krijgen we leidinggevendenden voldoende vaardig om soms ook negatieve beoordelingen te geven aan een medewerker?**

Dit is een cruciale vraag omdat er geen ontwikkeling van leerkrachten zal zijn zonder een goede invulling van gesprekken en de gesprekkencyclus. Zorg ervoor dat er een scholingsplan komt voor de leidinggevendenden in de school. CNV Schoolleiders heeft een uitgebreid activiteitenoverzicht gemaakt. Zie hiervoor onze website [www.cnvs.nl](http://www.cnvs.nl). U kunt ook altijd bellen met uw vragen over rechtspositie naar onze directietelefoon. Mail uw beleidsvragen of ondersteuning op het gebied van beleid naar [info@cnvs.nl](mailto:info@cnvs.nl).

**Hoe zorgen we ervoor dat de leraren in het basisonderwijs met een LA-functie zich blijft inzetten voor het onderwijs aan kinderen? Hoe houden we de grootste groep gemotiveerd voor het werk dat ze doen?**

Wanneer u de nieuwe functies maakt op basis van het taakbeleid zorgt u ervoor dat ook de LA functie voldoende interessant en leuk blijft. Bovendien zorgt u dat elke leerkracht in een of andere vorm bezig blijft met de eigen groei en vakmatige ontwikkeling.

## **6 Procesvragen**

**Hoe open moet een school zijn na selectie; volledig inzicht in de kwaliteit van de andere kandidaat?**

Volgens de sollicitatiecode is dat niet toegestaan. De code (CAO-PO 2009, bijlage XII, artikel 3) zegt: Gegevens die de sollicitant in zijn sollicitatie verstrekt zijn vertrouwelijk. De verspreiding van die gegevens wordt dan ook beperkt tot de direct bij de selectie betrokken personen.

**Wat doe je als er teveel mensen in aanmerking willen komen voor een LB functie?**

Er zijn dan verschillende mogelijkheden. Zijn er meer mensen die voor een LB-functie in aanmerking willen komen, dan kijkt u eerst hoeveel ruimte er is op bestuursniveau. Er is namelijk een onderscheid gemaakt in de percentages op schoolniveau en op bestuursniveau. U kunt dan kijken of de ruimte, die het bestuursniveau biedt, groot genoeg is om de LB functie toch op die school aan te bieden.

Een derde mogelijkheid is om vrijwillig mobiliteitsbeleid te voeren. Heeft een school een leraar die voor een LB-functie in aanmerking wil komen? Dan kunnen er gesprekken gevoerd worden om te kijken of het mogelijk is dat een leraar, die een LA-functie heeft op de school wil gaan werken waar een grote vraag is naar een LB-functie. De leraar die dan voor de LB-functie in aanmerking wil komen maar waarvoor geen ruimte is, kan dan werken op de school waar geen enkele leraar voor een LB-functie in aanmerking wil komen. Groot voordeel hiervan is dat er een structurele bijdrage aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs gegeven kan worden, juist door de criteria die aan de LB-functie gekoppeld zijn.

## **7 Procedurele vragen**

**Zijn beoordelingsgesprekken voorwaarde voor een bezwaar-en beroepsprocedure of is zorgvuldige selectie voldoende?**

Een bezwaar- of beroepsprocedure is alleen mogelijk als de inschaling van een medewerker niet overeenkomt met de opgedragen taken. In dat geval staat beroep open. Tijdens een sollicitatieprocedure is alleen bezwaar of beroep mogelijk als er sprake is van discriminatie.

**Hoe gaat het met de selectie van de sollicitatiebrieven. Is dit de eerste mogelijkheid om bezwaar aan te kunnen tekenen.**

Bezwaar kan worden ingesteld als de procedure is beëindigd. Als een brief niet door de selectie komt, eindigt daarmee de procedure en is bezwaar mogelijk. Een benoeming kan nooit worden afgedwongen! Zie het antwoord op de voorgaande vraag.

**Wat zijn de bevoegdheden van de (g)mr in deze?**

Verwijderd: 6-11-2009

In de lijn van andere bezwaar- en klachtenregelingen moet het bestuur de (g)mr informeren over ingediende bezwaren en de aard ervan.

## 8 Communicatievragen

**Stel: je hebt twee absoluut benoembare personen voor LB. Je hebt maar één beschikbare plaats. Hoe leg je uit aan de niet-geselecteerde kandidaat uit dat hij of zij het toch niet is geworden?**

Dat is eigenlijk hetzelfde als bij een bedrijf. Er zijn twee sollicitanten en er is maar één vacature. Er kan echter maar één persoon benoemd kunnen worden. Daarom is het van belang dat de sollicitatiecommissie in haar keuze zich richt op de kenmerken van de kandidaat op zich en niet alleen in vergelijking met anderen.

Voldoet de kandidaat in voldoende mate aan de vooraf opgestelde criteria? Dan kan in de gemotiveerde afwijzing gesproken worden over die kwaliteiten, die naar oordeel van de commissie nog verder ontwikkeld moeten worden, zonder dat daarin de vergelijking met een andere kandidaat een directe rol speelt. Indien gewenst en vooraf afgesproken, kan de toezegging worden gedaan dat de afgewezen kandidaat, na ontwikkeling op de besproken onderwerpen, alsnog benoemd kan worden. Het is legitiem om in de school de hoogste kwaliteit te willen hebben.

**Doe je toezeggingen aan niet-geselecteerde maar wel benoembare kandidaten voor volgend jaar: als je gaat scholen en ontwikkelen dan ben je volgend jaar aan de beurt?**

Het is belangrijk om geen toezeggingen te doen. Dat schept verwachtingen. Iedereen kan het volgende jaar weer mee solliciteren. Wel is het van belang de niet-geselecteerde maar wel benoembare kandidaten een uitdaging voor dat jaar aan te bieden.

**Hoe communiceren we met het personeel over het bestuursbeleid rondom de functiemix?**

Het antwoord hierop legt de school vast in het communicatieplan. Wij stellen meerdere middelen voor:

- Brochures van het ministerie etc
- Papieren communicatie
- Communicatie via de leidinggevende
- Communicatie via de (P)GMR
- Het betrekken van medewerkers in een projectgroep " functiemix" .

Uiteraard wordt het beleid van het bestuur gecommuniceerd met alle medewerkers. Vaak gebeurt dit via het directieoverleg. Wel van belang is dat medewerkers een goed beeld hebben, weten wat de mogelijkheden en de onmogelijkheden zijn. Een actieve rol voor de leden van de medezeggenschapsraden kan ook kansen bieden voor een goede communicatie.

De meeste organisaties hebben ook een website. Echter, het is een illusie te denken, dat als het op de website staat, medewerkers dit ook weten. Een nieuwsbulletin, een attentieemail kan helpen.

Hoe u communiceert, hangt af van uw eigen situatie. Wel van belang is, wilt u draagvlak voor beleid, dan betreft u daar uw medewerkers bij. Ook is het mogelijk regiobestuurders van CNV Onderwijs uit te nodigen voor een flitsbijeenkomst functiemix. U kunt zich aanmelden via: [www.meerverdieneninhetonderwijs.nl](http://www.meerverdieneninhetonderwijs.nl).

Utrecht, 20-10-2009

Verwijderd: 6-11-2009