



**Functiemix**

## **Inhoudsopgave**

HOOFDSTUK 1.0		3
HOOFDSTUK 2.0	FUNCTIES	4
2.1	Inleiding	
2.2.	Functies	
2.3	Functies LA, LB, LC	
HOOFDSTUK 3.0	IMPLEMENTATIE	6
3.1	Inleiding	
3.2	Implementatie functies	
3.2.1	Op bestuursniveau	
3.2.2	Op schoolniveau	
3.2.3	Op individueel niveau	
3.4	Kosten	
3.5	Evaluatie	
3.6	Antwoorden op veelgestelde vragen	
Bijlage I:	Plan Functiemix School	13
Bijlage II:	Functie Senior-leerkracht	14
Bijlage III:	Functie Intern Begeleider	16

## HOOFDSTUK 1 INLEIDING

"Belonen, behouden en ontwikkelen van leerkrachten die meer willen en meer kunnen", zou ook een goede titel voor het invoeringsplan Functiemix kunnen zijn. Functiemix past binnen de visie van Stichting Cambium. Dit invoeringsplan vormt daarmee één van de sleutels van het Integraal Personeelsbeleid van Stichting Cambium, aangezien de Stichting gelooft dat gemotiveerd en bekwaam personeel leidt tot goed werkgeverschap en goede resultaten. Om de invoering te realiseren zal de Stichting op korte termijn ruimte moeten creëren in haar begroting. Je biedt daarmee wel de leerkrachten een beter perspectief, zowel in het salaris als in de uitdaging van hun beroep. Op lange termijn zullen we deze investering weer terug verdienen door het behalen van een beter resultaat aangezien je het personeel effectiever en efficiënter kunt inzetten<sup>1</sup>.

Om een goed beeld te krijgen van het woord Functiemix en de doelstelling erachter, is dit als volgt door het ministerie verwoord:

*...belangrijk onderdeel van een aantrekkelijk leraarsberoep is een goede beloning. Sociale partners en de minister van OC&W spreken daarom af:*

- *meer loopbaanmogelijkheden binnen het beroep realiseren;*
- *het criterium "opleiding" mee te wegen bij functiewaardering in samenhang met het samenstel van werkzaamheden en verantwoordelijkheden;*
- *te komen tot kortere salarislijnen.*

*...meer loopbaanmogelijkheden (functiemix):*

*Ten aanzien van de functiemix van leraren primair onderwijs spreken partijen af dat per 1 augustus 2010 een start gemaakt wordt met de invoering van meer hogere leraarsfuncties. In 2014 wordt in het Basis Onderwijs een functiemix bereikt van 58% in de schaal LA, 40% in de schaal LB en 2% in schaal LC.<sup>2</sup>*

*Tabel 1: Doelstellingen Functiemix (conform het CAO PO):*

*Basisonderwijs:*

<i>2010</i>	<i>8%, op brinnummerniveau geldt een minimumpercentage van 6%</i>
<i>2011</i>	<i>16%, op brinnummerniveau geldt een minimumpercentage van 12%</i>
<i>2012</i>	<i>24%, op brinnummerniveau geldt een minimumpercentage van 18%</i>
<i>2013</i>	<i>32%, op brinnummerniveau geldt een minimumpercentage van 24%</i>
<i>2014</i>	<i>40%, op brinnummerniveau geldt een minimumpercentage van 30% + 2 procent schaal LC.</i>

In het eerstvolgende hoofdstuk zijn de functies beschreven die vallen onder de "Functiemix". Het derde hoofdstuk gaat verder in op de implementatie, waarbij verschillende actoren betrokken zijn. Ook wordt een tijdsplanning aangegeven en de te verwachten kosten.

<sup>1</sup> Het artikel in de Trouw gaat hierop in, zie beleidsdocument IPB, 2007, Stichting Cambium. (Globale inhoud artikel: differentiatie van functies in een basisschool in Duitsland, waardoor in teams gewerkt wordt en onderwijs afgestemd kan worden op het individuele kind).

<sup>2</sup> Bron: Convenant Leerkracht van Nederland, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 16 april 2008.

## HOOFDSTUK 2 FUNCTIES

### 2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk gaat nader in op de functies die het onderwerp zijn binnen de functiemix. Dit zijn geen OOP-functies (onderwijs ondersteunend personeel), maar primair functies voor leerkrachten (OP = onderwijzend personeel) die contact hebben met kinderen. Paragraaf 2.2 zal een concrete beschrijving van de functies vallende onder de Functiemix geven en paragraaf 2.3 gaat in op de extra vereisten die een functie met schaal LB of LC meebrengen.

### 2.2 Functies

Deze paragraaf behandelt de functies die binnen de Functiemix van belang zijn. Het document Functiemix spreekt primair over leerkrachtfuncties die vallen onder de schalen LA, LB en LC. De definitie van Leerkracht in het kader van de Functiemix (conform CAO PO) is het volgende:

Artikel 5.3b:

*1. Uitsluitend voor de benoeming of aanstelling in de hogere leraarsfunctie(s) van de functiemix, zoals genoemd in artikel 5.3A van deze cao, geldt dat de werknemer dient te voldoen en uitvoering dient te geven aan de criteria van de volgende definitie van leraar. Een leraar is diegene die voldoet aan eisen van de WPO/WEC en de Wet BIO, die pedagogische en didactisch verantwoordelijkheid draagt voor een groep leerlingen en die voor de helft of meer van de 930 uren per schooljaar (deeltijders naar rato) lesgeeft.*

*2. Om in aanmerking te komen voor een hogere leraarsfunctie dient de werknemer te voldoen aan de kenmerken behorende bij FUWA PO en de voorbeeldfuncties zoals door de CAO PO partners in deze cao zijn vastgesteld.*

### 2.3 Functies LA, LB, LC.

In het functieboek van Stichting Cambium staat de functie behorende bij schaal LA beschreven conform de taakbeschrijving in de CAO. Er is feitelijk geen aandacht besteed aan de leerkrachtfuncties die vallen in de LB- en LC-schaal. In de CAO valt onder schaal LB de functie van leraar aan een speciale school voor basisonderwijs en de leraar aan een school voor speciaal en/of voortgezet speciaal onderwijs. In de CAO zijn geen taakkenmerken opgenomen voor de leraar in de LC-schaal<sup>3</sup>. Deze functies (in de LB- en LC-schaal) waren vooralsnog niet mogelijk binnen deze stichting, aangezien geen van onze scholen speciaal onderwijs aanbiedt.

In het functieboek is wel de functie: "senior-leerkracht" opgenomen met salarisschaal 10. Deze functie zal, mits goedkeuring wordt gegeven om schaal 10 om te zetten in schaal LB, ingezet worden in de Functiemix. Deze schaalwijziging heeft geen financiële consequenties.

Bovendien is dit logischer, aangezien een senior-leerkracht met schaal LB nog 50% van zijn/haar werktijd voor de klas staat en dus geen onderwijsondersteunend personeel is. In de beschrijving van de functie: "senior-leerkracht", zijn onderdelen<sup>4</sup> genoemd die eveneens vereisten zijn voor een LB-inschaling. Deze functiebeschrijving geeft directieuren de ruimte om deze functie verder naar wens in te vullen, bijvoorbeeld door het toevoegen van taken van een taal- en/of rekenoördinator etc. Op deze wijze is het dus ook voor de 'senior-leerkracht' mogelijk om zijn/haar taken met andere senior-leerkrachten te ruilen na een paar jaar. Aangezien een bouwcoördinator, (deze functie is opgenomen in het Functieboek en is in feite een managementteamfunctie) in eerste instantie niet verantwoordelijk is voor het onderwijsinhoudelijke, wordt deze functie niet meegenomen in de functiemix. Want de functiemix is primair bedoeld om inhoudelijk de leraarsfunctie te verbeteren. Wel is het mogelijk om seniorleerkrachten naast zijn/haar onderwijsexpertise bouwtaak te geven.

---

<sup>3</sup> Bron: CAO PO, bijlage VII, B.

<sup>4</sup> . In de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LB dienen de volgende onderdelen opgenomen te worden, conform de eisen die vermeld staan in het convenant:

- een opleidingsniveau HBO+ door: relevante cursussen, masterclasses, dan wel HBO-masters; in aansluiting op de kwaliteitsagenda primair onderwijs<sup>4</sup>, onder andere op de deelgebieden rekenen en taal, zorg en achterstand;
- (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en verdedigen van onderwijskundig beleid;
- het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en hiervoor concepten aanleveren.

De functie van de Intern Begeleider is in het functieboek van Stichting Cambium opgenomen als een functie vallende onder schaal 10<sup>5</sup>. Deze functies zullen niet meegenomen worden in de Functiemix, voor wat betreft de bekostiging. Verder zal de invoering van de IB-functies op dezelfde wijze worden ingevoerd (conform hoofdstuk 3).

In de beschrijving van de voorbeeldfunctie schaal LC dienen de volgende onderdelen opgenomen te worden:

- draagt zorg voor de meest complexe risicoleerling in het samenwerkingsverband;
- gedragsbeïnvloeding;
- bijdrage onderwijsvoorbereiding en –ontwikkeling;
- samenwerking met andere instellingen;
- bijdrage professionalisering collega's;
- HBO+ door relevante cursussen, masterclasses of HBO-masters.

---

<sup>5</sup> De laatste periodiek van schaal 10 is hoger dan de laatste periodiek van schaal LB, bovendien heeft de LB-schaal uiteindelijk 14 treden en schaal 10 heeft 13 treden.

## HOOFDSTUK 3 IMPLEMENTATIE

### 3.1 Inleiding

De daadwerkelijke uitvoering vereist veel acties van verschillende actoren van Stichting Cambium. In dit hoofdstuk staat beschreven welke actoren dit betreffen en welke acties gedaan moeten worden.

### 3.2 Implementatie functies

Met betrekking tot de invoering van de Functiemix zijn veel actoren betrokken. Denk bijvoorbeeld op beleidsmatig niveau aan het stafbureau, maar op operationeel niveau weer aan de afzonderlijke scholen (MT) en leerkrachten. In onderstaande subparagrafen zal dit uitgewerkt worden.

#### 3.2.1 Op bestuursniveau

##### Beleidsniveau:

Het bestuur dient een voorstel in voor de invoering van de Functiemix, waarin ook de invoering van de IB-functie een plaats krijgt, aan de GMR. Wanneer hiermee ingestemd wordt, zal het bestuur een voorstel indienen om twee functies (leraarfuncties passende in de LB- en LC-schaal) toe te voegen aan het functieboek van Stichting Cambium, zoals in hoofdstuk 2 reeds vermeld is. De GMR (personeelsgeleding) heeft met betrekking tot dit beleidsdocument instemmingsrecht (oudergeleding heeft adviesrecht).

Naast de invoering van de Functiemix, zal het bestuur moeten aansturen op de uitvoering van het ontwikkelde Integraal Personeelsbeleid. Dat is een voorwaarde om een correcte invoering van de Functiemix te bewerkstelligen, aangezien veel beleidsstukken hier invloed op hebben. Denk bijvoorbeeld aan een goede werving en selectie, consequente ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken, een (nog te ontwikkelen) zorgvuldige uitvoering van het beloningsbeleid, evenwichtige verdeling van werkzaamheden conform het Taakbeleid en de uitvoering van het Professionaliseringsbeleid. Deze beleidsdocumenten moeten op termijn (2010, 2011) geëvalueerd worden.

##### Operationeel niveau:

Zodra de plannen van de afzonderlijke scholen (zie paragraaf 3.2.2) goedgekeurd zijn, zal begonnen moeten worden met de werving en selectie van leerkrachten voor de LB-schaal en/of LC-schaal. De stafmedewerker personeel zal de werving in gang gaan zetten. De vacatures worden nauwkeurig beschreven in overeenstemming met de directeurs. Er zal in eerste instantie intern (binnen de Stichting) geworven worden. De leerkrachten die solliciteren voor de functie van hun eigen school hebben geen alleen recht op de beschikbare functie, aangezien het beleidsdocument "Werving en Selectiebeleid" hierin leidend is<sup>6</sup>. Iedereen heeft immers een aanstelling bij de Stichting. Wel kan affiniteit met de school meespelen bij de daadwerkelijke keuze. Het is dus in feite mogelijk dat er overplaatsing zal plaatsvinden, niet alleen vanwege de geselecteerde leerkracht, maar wellicht ook vanwege het feit dat er een leerkracht van een andere school aangetrokken wordt en er dus een te grote formatie is op deze school<sup>7</sup>. Dit komt ten goede van de mobiliteit tussen de scholen. Er wordt gekeken bij de selectie naar de volgende aspecten:

1. selectiegesprek;
2. functionerings- en beoordelingsgesprekken<sup>8</sup>;
3. opleidingsniveau;
4. (aantoonbare) affiniteit met de school in kwestie.

Ad.1 Selectiegesprekken worden gehouden, aangezien het gaat om een nieuwe functie op één van de scholen en niet 'slechts' om een salarisverhoging. Beleid betreffende de selectie van een vacature binnen de school is opgenomen in het beleidsdocument Werving en Selectie. Als selectiemiddel is niet gekozen voor een assessment vanwege de hoge kosten daarvan (om en nabij de €2000,-). Een voordeel van een assessment is om objectief te bepalen of iemand in staat is om de functie te kunnen uitvoeren. Om toch te kunnen zorgen (bij benadering) voor een objectieve selectie is er voor gekozen om een onafhankelijk extern persoon te betrekken bij de selectiegesprekken. Dit zal iemand moeten

---

<sup>6</sup> Op de vacature mogen alle leerkrachten intern reageren. Dus de leerkrachten van de eigen school hebben niet het recht om eerder dan de overige interne kandidaten te solliciteren.

<sup>7</sup> CAO PO Artikel 10.6 lid 2 sub a: met aanvoering als reden: niet beschikbare functie.

<sup>8</sup> De leerkracht is verantwoordelijk voor eigen documentatie t.b.v. deze gesprekken. Wanneer deze gegevens verouderd zijn of niet beschikbaar zijn, raad ik je aan hier zelf zorg voor te dragen.

zijn die goed kan bepalen, vanwege zijn/haar eigen expertise, of iemand al dan niet geschikt wordt bevonden voor de vacante functie. Voordat de gesprekken plaatsvinden zullen beoordelingscriteria en daarbij aansluitende vragen ontwikkeld worden.

Ad. 2 De kandidaat die solliciteert naar de functie zal aan de benoemingscommissie een verslag moeten kunnen overhandigen van een recente beoordeling die gevoerd is met de directeur van de school. In dat verslag moeten ook de ontwikkelingspunten genoemd zijn in het kader van de POP-cyclus. Een goede beoordeling kan doorslaggevend zijn, maar let wel: "een goede leerkracht is niet per definitie een goede leerkracht in een LB-functie", aangezien de functie weer andere kwaliteiten vereist.

Ad. 3 Wanneer de kandidaat beschikt over een afgeronde opleiding die past binnen de beschrijving van de LB-, dan wel LC-functie, heeft hij/zij bij gelijke waardering (selectiegesprek, beoordelingsverslag) met een andere kandidaat, voorrang op de functie. Wanneer een kandidaat niet de opleiding volgt, maar wel wordt geselecteerd, zal degene op korte termijn moeten starten met een opleiding conform de maatstaaf van de functiebeschrijving. Bij hoge uitzondering (met goedkeuring van de Algemeen Directeur) kan hiervan afgeweken worden (maatwerk).

Ad. 4 Wanneer een kandidaat van de eigen school solliciteert op de beschikbare functie, zal hij/zij duidelijk moeten maken tijdens het selectiegesprek waarom haar affiniteit met de school van belang is in de nieuwe functie. Bij een overtuigende redenering kan dit doorslaggevend zijn.

Wanneer er geen kandidaat geselecteerd wordt, kan er overwogen worden om extern te werven.

### **3.2.2 Op schoolniveau**

Aangezien de Functiemix verder gaat dan een betere beloning voor leerkrachten (primaire arbeidsvoorwaarden), zal er op schoolniveau ook een bijdrage geleverd moeten worden aan de invoering. In de functiebeschrijving staat onder meer vermeld dat leerkrachten in de LB/LC-schaal (mede)verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van, het uitdragen van en het verdedigen van onderwijskundig beleid. De directeuren moeten een voorstel<sup>9</sup> indienen bij de algemeen directeur waarin duidelijk vermeld staat wat zij nodig hebben om goed onderwijskundig beleid neer te kunnen zetten (met andere woorden, hoeveel procent invulling LB/LC-schaal heeft de school nodig en hoe welke taken krijgen deze leerkrachten). Daarnaast moet een duidelijke doelstelling verwoord worden, zodat dit geëvalueerd kan worden. Tot slot zal een tijdspad en de te maken kosten vermeld moeten worden tot 2014 (zie bijlage). Denk bij kosten bijvoorbeeld aan extra salariskosten, opleidingskosten en begeleidingskosten. Scholen kunnen ook overwegen om samen te werken, zodat er meerschoolse functies kunnen ontstaan.

### **3.2.3 Op individueel niveau**

De individuele leerkracht moet zich gaan bezinnen op zijn/haar toekomst. Het is namelijk niet een vereiste om een functie in de LB of LC-schaal te ambiëren. Wanneer de leerkracht dit wel ambiëert, zal hij/zij dit kenbaar moeten maken in een ontwikkelingsgesprek met zijn/haar leidinggevende. Het daaropvolgende proces is beschreven in het document Professionaliseringsbeleid en de Gesprekkencyclus. Er kan dan overwogen worden om een opleiding te gaan volgen om een HBO+-niveau te behalen. Wanneer er vervolgens een vacature is op één van de scholen, kan degene daarop solliciteren.

Wanneer een leerkracht een HBO+ denkniveau heeft doordat een opleiding afgerond is, betekent dit niet automatisch dat men in aanmerking komt voor een hogere schaal (LB/LC). Dit is namelijk afhankelijk van de vacatures die al dan niet beschikbaar zijn op de scholen.

Tot slot, wanneer een leerkracht solliciteert naar een functie met een LB-schaal en degene is momenteel aan het studeren voor een master of HBO+ dan kan het mogelijk zijn dat diegene benoemd wordt. Deze leerkracht moet dan al wel beschikken over het gevraagde HBO+ werk- en denkniveau, verkregen door bijvoorbeeld: relevante cursussen, master-classes of een EVC-bewijs.

---

<sup>9</sup> In het voorjaar van 2010 (en de navolgende jaren) zullen de directeuren van de scholen een formatieplan schrijven. In dat plan zal ook de Functiemix een belangrijke rol spelen. De directeuren verwoorden daarin wat hun visie is van de school en welke functies (incl. werktijdfactoren) daarvoor nodig zijn.

### 3.3 Tijdsplanning

Tabel 2: Tijdsplanning

Acties	Activiteit	Actor	Datum
1.	Werkgroep opstarten en het Functiemix document vaststellen.	Stafbureau St. Cambium	4 januari 2010
2.	Indienen Functiemixdocument bij directeuren	Stafbureau St. Cambium	2 februari 2010
3.	Indienen "Functiemix-document" bij Bestuur en GMR	Stafbureau St. Cambium	15 februari 2010 en 11 maart 2010
4.	Eventuele aanpassingen aanbrengen en goedkeuring Bestuur	Stafbureau St. Cambium	23 maart 2010
5.	Bestuursformatieplan incl. formatiebespreking LB-functie	Directeuren	6 april 2010 19 april Bestuur 27 april GMR
6.	Werving en Selectie van IB'ers, LB	Stafbureau St. Cambium	1 mei 2010
7.	Invoering Functiemix: 8 procent	Stafbureau St. Cambium	1 augustus 2010
8.	Invoering Functiemix: 16 procent (uitvoering van de acties 4 & 5)	Stafbureau St. Cambium	1 augustus 2011
8.	Invoering Functiemix: 24 procent (uitvoering van de acties 4 & 5)	Stafbureau St. Cambium	1 augustus 2012
9.	Invoering Functiemix: 32 procent (uitvoering van de acties 4 & 5)	Stafbureau St. Cambium	1 augustus 2013
10.	Invoering Functiemix: 40 procent (uitvoering van de acties 4 & 5)	Stafbureau St. Cambium	1 augustus 2014

### 3.4 Kosten

Dit alles brengt, zoals in de inleiding is aangegeven, extra kosten met zich mee. Hier zal de Stichting rekening mee moeten gaan houden in haar begroting van komend jaar (2010) en komende jaren. In de begroting en in het bestuursformatieplan zal dit door de Stichting als een herkenbaar component genoemd worden. In het convenant wordt het volgende hierover gezegd:

De partijen (werkgevers- en werknemersorganisaties) spreken af dat, naast een bedrag vanuit de convenantmiddelen, de werkgevers vanuit de Van Rijn-middelen<sup>10</sup> zullen bijdragen aan de invoering van de Functiemix. Hiervoor is de volgende verdeling afgesproken in procentpunten<sup>11</sup>:

Tabel 3: Bekostiging

	2010	2011	2012	2013	2014
OCW BO reeks LB	6	12	18	24	30
Werkgeversbijdrage BO reeks LB	2	4	6	8	10

In onderstaand tabel worden de geschatte "extra" salariskosten weergegeven, waarbij uitgegaan wordt van de percentages uit tabel 1, hoofdstuk 1.

<sup>10</sup> Bron: Ministerie van BZK: Commissie van Rijn: "De arbeidsmarkt in de collectieve sector: investeren in mensen en kwaliteit", februari 2001.

<sup>11</sup> Bron: Convenant Leerkracht van Nederland, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 16 april 2008.

Tabel 4: Kosten

Jaar	Salariskosten <sup>12</sup>	OCW	Stichting Cambium
2010	€ 3.327 per leerkracht maal 9 leerkrachten op stichtingsniveau = €29.941	6 %: € 22.456	2%: € 7.485
2011	2 leerkrachten maal €3327 = € 6.654 * 9 scholen = €59.886	12 %: €44.915	4 %: €14.972
2012	3 leerkrachten maal €3327 = €9.981 * 9 scholen = €89.829	18 %: €67.372	6 %: €22.457
2013	4 leerkrachten maal €3.327 = €13.308 * 9 scholen = €119.772	24 %: €89.829	8 %: €29.943
2014	5 leerkrachten maal €3.327 = €16.635 scholen = €149.715	30 %: €112.286	10 %: €37.429
	LC-schaal 2% <sup>13</sup> = ± 2 leerkrachten maal: €12.818	€19.227 (75% bekostiging)	€6.409 (25% bekostiging)

Denk bij kosten niet alleen aan de hogere salariskosten die deels door de Stichting begroot moeten worden, maar ook aan de formatie. De LB/LC-leerkrachten zullen niet hun volledige werktijdfactor meer voor de klas doorbrengen, maar zullen soms ook vrij geroosterd worden om een bijdrage te leveren aan het onderwijskundig beleid. Ook binnen hun takenpakket (Taakbeleid) zal hiervoor ruimte gecreëerd moeten worden, waardoor het takenpakket van de overige leerkrachten zwaarder zou kunnen worden. Een kritische beoordeling van de takenlijst is dan ook van belang, om de werkdruk niet te verhogen.

Stichting Cambium is niet verplicht om 2% LC-benoemingen te halen op bestuursniveau. In plaats daarvan kan tevens gekozen worden voor een hogere percentage LB-benoemingen. Met een gelijkwaardige uitwisseling staat 1% minder in schaal LC gelijk aan 3% meer in schaal LB. Toch is het zinvol na te gaan bij de beschrijving van de functie in de LC-schaal in hoeverre zij kunnen bijdragen aan een hoger resultaat binnen de Stichting. Een LC-leerkracht zou bijvoorbeeld meerschools ingezet kunnen worden, waardoor er onderling tussen de scholen meer contact en/of samenwerking kan ontstaan. Het leren van elkaar krijgt hierdoor meer ruimte. Wanneer hiervoor gekozen wordt zullen de 'samenwerkende' scholen formatieruimte moeten inleveren, anders kan er geen bekostiging plaatsvinden. Aangezien er op dit moment onvoldoende inzicht is in hoeverre er daadwerkelijk behoefte is aan een functie ingeschaald in LC, zal dit in het jaar 2012 besproken worden.

### 3.5 Evaluatie

Voor de herfstvakantie van jaar 2010 zullen de procedures rondom de invoering van de Functiemix geëvalueerd worden. Er zal gesproken worden met de directeurs, met de GMR en met degene die bevorderd zijn. Aandachtspunten zijn:

- tijdsplanning;
- wervingsprocedure;
- selectieprocedure;
- inhoud selectiegesprekken;
- invulling van de functies binnen de scholen.

Daarnaast zal er ook aandacht besteed worden aan evaluatie m.b.t. beleidsstukken die ondersteunend zijn aan het beleidsdocument Functiemix. Denk daarbij aan: Werving- en selectiebeleid, Professionaliseringsbeleid, Taakbeleid en het Kweekvijverbeleid.

<sup>12</sup> Berekening: Het verschil tussen LA en LB in het midden van de schaal is rond de €170,-. Berekening is gebaseerd op een jaarsalaris inclusief werkgeverslasten. Acht procent per brinnummer is omgerekend gemiddeld 1 leerkracht per school. 6% = 6/8<sup>e</sup> deel = 75% van de kosten. 2% is 2/8<sup>e</sup> deel = 25% van de kosten.

<sup>13</sup> Berekening: verschil tussen LA en LC-schaal = 655 \* 2 \* 12.96 (jaarsalaris) \* 51 % (werkgeverslasten) = €25.636

### 3.6 Antwoorden op veel gestelde vragen

\* Adjunctdirecteuren die vanaf 1 augustus 2010 ingeschaald worden in schaal AB en toch solliciteren naar een IB-functie, moeten zij schaal 10 dan accepteren, of is er een uitstapmogelijkheid van de school om de IB-taken te geven aan de Adjunct?

De Stichting heeft besloten om hierin maatwerk toe te passen. De Adjunctdirecteur kan in overleg met de directeur van de school IB-taken krijgen en behoudt daarmee zijn financiële arbeidsvoorwaarden. Aangezien in het functieboek staat opgenomen dat bij vertrek van de adjunct geen opvolger benoemt wordt in deze functie, zal dit geen werkverdringing veroorzaken.

\* Waarom zit de senior-leerkracht in schaal LB en de Intern Begeleider in schaal 10?

Tijdens de functieboekbespreking met alle leerkrachten is besloten dat de functies Senior-leerkracht en Intern Begeleider in schaal 10 zouden komen. Op dit moment is er een discussie gaande over het feit welke functie in welke schaal behoort i.v.m. de invoering van de Functiemix. De doelstelling van de Functiemix is om leerkrachten een beter perspectief te bieden, d.m.v. het verkrijgen van een nieuwe functie in het BO. Deze functie zal het onderwijsinhoudelijke in de scholen naar een hoger plan moeten gaan tillen. De bijbehorende schaalindeling is dan een LB-schaal, wat een onderwijsgevende schaal is (OP). Er is voor gekozen om de functie van 'senior-leerkracht' te gaan hanteren voor deze schaal. Aangezien de senior-leerkracht in ieder geval minimaal 50% van haar tijd voor de klas staat, is het vanzelfsprekend dat voor deze functie schaal LB wordt geldt i.p.v. schaal 10 (een OOP-schaal) (zoals in het Functieboek van St. Cambium vermeld staat).

De Intern Begeleider krijgt op schoolniveau een steeds belangrijkere taak om de zorg op strategisch niveau op de school te gaan invoeren. De Intern Begeleider zal dus geen RT-taken meer gaan uitvoeren, maar zich bezig gaan houden met coachen van leerkrachten en ontwikkelen van (zorg)beleid. Om die reden is het ook inmiddels al gebruikelijk op onze scholen dat deze leerkrachten steeds minder voor de klas staan (of soms helemaal niet) en het dus een Onderwijs Ondersteunende taak is, net zoals directeuren zijn, waarbij een schaal 10 van toepassing is.

\* Wat beoogt de stichting met de Bouwcoördinatoren?

De Bouwcoördinatoren zijn momenteel veelal leerkrachten met bouwtaken, deels verankert in het taakverdelingsbeleid van de school. Deze leerkrachten staan op dit moment meer dan 50% voor de klas. De Stichting heeft voorgesteld om in de takenpakket van de Senior-leerkracht taken op te mogen nemen van de Bouwcoördinator, indien de school deze invulling ambieert. Daardoor kan de functie van Bouwcoördinator uit het functieboek kan verdwijnen. Deze senior-leerkracht met bouwtaken zal zich ook nog bezig moeten gaan houden met een onderwijsspecialisme, bijvoorbeeld rekenen, taal, ict, inclusief of engels, om gehoor te geven aan de doelstelling van de Functiemix (verhoging van de onderwijskwaliteit). De Stichting realiseert zich dat het eerste jaar niet alle bouwcoördinatoren een hogere schaal zullen kunnen krijgen. Voordeel kan zijn dat de huidige bouwcoördinator nog tijd heeft om bijvoorbeeld een masteropleiding te gaan volgen en nog kan leren van de aangestelde senior-leerkracht, die geselecteerd was en die dus (klaarblijkelijk) beter gekwalificeerd was op grond van vastgelegde selectie-eisen (zie document Functiemix). Wanneer de school het volgende schooljaar wederom een senior-leerkracht met bouwtaken ambieert, kan er alsnog gesolliciteerd worden. Anderzijds staat het de school vrij om meer senior-leerkrachten aan te stellen, hoewel ze daar vanuit het ministerie geen additionele financiën voor zullen krijgen. Alles bij elkaar wil niet zeggen dat een leerkracht met bouwtaken geen zitting mag hebben in het MT.

\* Wat zijn de salariele verschillen tussen schaal LA, LB, LB-SBO, 10 en AB?

	Inkomen s-toelage	Schaaluit-loopbedrag	Uitlooptoeslag	Bindingstoelagen	Nominale uitk.	Totaal*
LA €3274	€32.41	€61.00	€29.24	€328.47 / 12	€110 / 12	€3433
LB €3597	€32.41	0	n.v.t. **	n.v.t. ****	€110 / 12	€3639
LB SBO €3597	€32.41	€61.00	€26.65 ***	€328.47 / 12 *****	€110 / 12	€3754
Schaal 10 €3633	€32.41	0	0	0	€110 / 12	€3675
AB €3723	€32.41	0	0	n.v.t. ****	€110 / 12	€3765

*\* Salaris gebaseerd op eindschaal en Fte.*

*\*\* : CAO PO art. 6.13 lid 1. De werknemer die op 1 aug. 2003 aanspraak maakt op een toelage zoals vermeld in bijlage A8 van deze CAO, blijft deze aanspraak behouden zolang hij benoemd of aangesteld blijft in de functie waarop die toelage is gebaseerd.*

*\*\*\* : Dit betreffen leerkrachten die al werkzaam waren in het speciaal basisonderwijs en hadden vanaf 2003 reeds recht op deze toeslag.*

*\*\*\*\* : Aan de werknemer die benoemd is in schaal LB wordt de nieuwe bindingstoelage toegekend indien hij vanaf 1 januari 2009 gedurende vijf jaar bezoldigd is geweest in het maximum van zijn salarisschaal. Omdat LB-ers bij St. Cambium pas op 1 augustus 2010 bezoldigd worden volgens het nieuwe, sterk verhoogde maximumsalaris, komen zij pas met ingang van augustus 2015 voor het eerst in aanmerking voor de nieuwe bindingstoelage. Na vijf jaar zal de LB-schaal €3666, bedragen. (Bron: Aob (info is aangepast op de situatie van St. Cambium: aanpassing zit in het feit dat de senior-leerkrachten bij St. Cambium in 2010 benoemd worden i.p.v. 2009).*

*\*\*\*\*\* : de leraar die werkzaam is in het SBO, ontvangt de bindingstoelage mits hij/zij 5 jaar of langer in de eindschaal werkzaam is als leraar LB.*

Wat betekenen deze toelagen (inhoudelijk)?

Inkomenstoelage: De werknemer ontvangt maandelijks een inkomenstoelage.. (Bron: CAO PO art. 6.14a)

Schaaluitloopbedrag: Voor de werknemer, benoemd ... in een LA-functie in het BO, danwel in een LB-functie in het SBO, geldt, zodra hij het maximumsalaris ... heeft bereikt, een schaal-uitloopbedrag.. (Bron: CAO PO art. 6.14b)

Uitlooptoeslag: De werknemer die op 1 aug. 2003 aanspraak maakt op een toelage zoals vermeld in bijlage A8 ... blijft deze aanspraak behouden zolang hij benoemd ... blijft in de functie waarop die toelage is gebaseerd. (Bron: CAO PO art. 6.13)

Bindingstoelage: Docenten die al op hun maximum zitten profiteren niet van de nieuwe verkorte salarislijnen. Daarom komt er een bindingstoelage. De nieuwe bindingstoelage is een jaarlijkse toelage die wordt uitgekeerd in de maand augustus. De bindingstoelage bedraagt telkens 12 maal de omvang van een salaristrede. Er wordt geen vakantietoelage en eindejaarsuitkering over de toelage berekend. Deze toelage is bestemd voor directieleden (directeuren en adjunctdir., leraren en OOP'ers in een functie met max.schaal 9 (Bron: CAO PO art. 6.14 en Aob)

Nominale uitkering: De werknemer ontvangt jaarlijks in oktober ter gelegenheid van de Dag van de Leraar een nominale uitkering zoals opgenomen in ... (Bron: CAO PO art. 6.14c)

\* Wat wordt concreet verstaan onder HBO+ opleiding?

Op internet wordt geen definitie gegeven van "HBO+-opleiding". St. Cambium verstaat daaronder het volgende: een Post-HBO<sup>14</sup> opleiding of (een) opleiding(en) die (gezamenlijk) door een EVC-beoordelaar gezien worden als HBO+.

Hoeveel ambulante tijd moet een IB'er en senior-leerkracht krijgen?

Tijdens het directeurenberaad en werkgroep Personeel ontstond de vraag of het beter is om een richtlijn te geven t.a.v. ambulante tijd voor leerkrachten met een specifieke taak.

In de werkgroep Personeel is het volgende daarover geconcludeerd:

Er wordt géén richtlijn afgegeven wordt door St. Cambium. Dit heeft meerdere redenen, die hieronder uiteengezet worden:

- Directeuren worden door Stichting Cambium beschouwd als ondernemers van hun school/organisatie, in de breedste zin van het woord;
- Iedere school heeft een eigen visie, die verschillende behoeftes/invulling van functies vereist.
- Een directeur is zelf in staat om vanuit een 'opbrengstgerichte visie' te bepalen wat nodig is aan functies en daarbij horende ambulante tijd en kan deze onderbouwen.
- Iedere school heeft reeds verschillende functionarissen, denk aan adjunctdirecteuren, RT'ers, onderwijsassistenten. Deze medewerkers kunnen ook 'lucht' scheppen voor de andere medewerkers, waardoor het dus niet altijd reëel is om een richtlijn te hanteren t.a.v. de OP'ers met specifieke taken.

---

<sup>14</sup> **post-hbo-onderwijs:** verzamelnaam voor opleidingen, cursussen en trainingen, gericht op her- en bijscholing en (hoofdzakelijk) bedoeld voor afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs of het wetenschappelijk onderwijs; aangeboden door particuliere instituten en scholen voor hoger beroepsonderwijs (Bron: www.encyclo.nl)

Los van dit alles is het begrijpelijk dat er altijd medewerkers met vragen komen. De directeuren zijn in staat om een onderbouwd antwoord te geven. Wanneer blijkt dat er tegenvallende (leer)resultaten op de school zijn, mogelijk veroorzaakt door gebrek aan ambulante tijd, kan de algemeen directeur een minimum aangeven.

Welke criteria kunnen directeuren hanteren bij verplichte mobiliteit?

Stichting Cambium kiest bij formatie-overschrijding voor overplaatsing (mobiliteit), boven het laten aflopen van tijdelijke contracten. Om die reden hoeft er bij de overplaatsing geen rekening te worden gehouden met het soort contract van degene die wordt overgeplaatst. Diensttijd kan als criterium aangehouden worden, maar St. Cambium wil juist dat er op iedere school een goede afspiegeling is (afspiegelingsbeginsel (inhoud zie volgende pagina). Daarnaast adviseert St. Cambium de directeuren, die dit proces zullen uitvoeren, om goed te kijken naar de 'rollen' en de inzetbaarheid van de teamleden. Daardoor wordt een team gecreëerd die in theorie bij elkaar past. Indien de directeur een persoon heeft bepaald die hij/zij wil overplaatsen, dan is het zaak met die persoon in gesprek te gaan om te kijken of deze 'vrijwillig' wil gaan en eventueel onder welke voorwaarden. Als betrokkene niet vrijwillig wil gaan is het zaak een officieel besluit te nemen, dit schriftelijk mee te delen en daarin ook aan te geven dat betrokkene binnen zes weken na het nemen van het besluit in beroep kan gaan bij de commissie van beroep, met vermelding van het adres. In het besluit geeft de directeur ook aan welke belangenoverweging hij heeft gemaakt (zie art. 10.6 CAO PO en art. 12.1 Commissie van Beroep). St. Cambium adviseert de persoon in kwestie alvorens in beroep te gaan, eerst een gesprek aan te vragen bij de Algemeen Directeur.

Wat houdt het afspiegelingsbeginsel in?

*Het afspiegelingsbeginsel is de manier om de ontslagvolgorde te bepalen. Het wordt als volgt toegepast:*

- *Per categorie 'uitwisselbare functies' van de bedrijfsvestiging. Uitwisselbare functies zijn functies die naar aard, inhoud, functieniveau, beloning en omstandigheden over en weer vergelijkbaar en gelijkwaardig zijn. Let op: het gaat om uitwisselbaarheid van functies, niet om uitwisselbaarheid van werknemers.*
- *Op basis van de leeftijdsopbouw binnen de betreffende categorie uitwisselbare functies.*

*Het personeel van de categorie uitwisselbare functies wordt ingedeeld in vijf leeftijdsgroepen: 15 tot 25 jaar, 25 tot 35 jaar, 35 tot 45 jaar, 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder.*

*De verdeling van de ontslagen over de leeftijdsgroepen geldt dat de leeftijdsopbouw binnen de categorie uitwisselbare functies vóór en ná de ontslagprocedure verhoudingsgewijs zoveel mogelijk gelijk is. Binnen elke leeftijdsgroep wordt de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voorgedragen. (Bron: P&O actueel)*

Hoe moet de werktijdfactor per LB-schaal per school berekend worden?

In de CAO PO staan sleutels voor de vaststelling van het aantal LB op brinnummerniveau:

L=aantal leerlingen

2010:  $0.06 * (L/22-2) = \text{LB-FTE's}$ . Indien  $L < 98$  dan geldt  $0.06 * (L/22-1) = \text{LB-FTE's}$ .

2011:  $0.12 * (L/22-2) = \text{LB-FTE's}$ . Indien  $L < 98$  dan geldt  $0.12 * (L/22-1) = \text{LB-FTE's}$ .

2012:  $0.18 * (L/22-2) = \text{LB-FTE's}$ . Indien  $L < 98$  dan geldt  $0.18 * (L/22-1) = \text{LB-FTE's}$ .

2013:  $0.24 * (L/22-2) = \text{LB-FTE's}$ . Indien  $L < 98$  dan geldt  $0.24 * (L/22-1) = \text{LB-FTE's}$ .

2014:  $0.3 * (L/22-2) = \text{LB-FTE's}$ . Indien  $L < 98$  dan geldt  $0.3 * (L/22-1) = \text{LB-FTE's}$ .

BIJLAGE I

(Voorbeeld) **PLAN FUNCTIEMIX SCHOOL**

<b>Funciemix</b>	
Naam School Aantal leerlingen Aantal WTF	
Visie onderwijskundig beleid van de school	
Uitwerking van het onderwijskundig beleid/Formatie (teamontwikkeling, functies, taken van de LB/LC- leerkracht, etc.)	
Start uitwerking Tijdspad en kosten	
Doelstelling onderwijskundig beleid (resultaten)	

**Functienaam: Senior leraar basisonderwijs**

<b>Salarisschaal</b>	10
<b>Werkterrein</b>	Onderwijsproces -> Leraren
<b>Activiteiten</b>	Beleids- en bedrijfsvoeringsondersteunende werkzaamheden Overdragen van informatie en vaardigheden

**Context**

De werkzaamheden worden verricht op een basisschool die opleiding en vorming biedt aan leerlingen van 4 tot en met 12 jaar en leerlingen voorbereidt op het vervolgonderwijs. De senior leraar basisonderwijs geeft onderwijs en begeleidt leerlingen, vervult de senior rol, levert een bijdrage onderwijsvoorbereiding en -ontwikkeling, levert een bijdrage aan de schoolorganisatie en is verantwoordelijk voor professionalisering.

**Resultaatgebieden**

1. Onderwijs en leerlingbegeleiding.

- ❖ bereidt de dagelijkse onderwijsactiviteiten voor;
- ❖ geeft les en begeleidt leerlingen;
- ❖ hanteert verschillende didactische werkvormen en leeractiviteiten, aansluitend op de leer- en opvoedingsdoelen;
- ❖ creëert een pedagogisch klimaat waarin alle leerlingen zich veilig en gewaardeerd voelen;
- ❖ stimuleert en begeleidt sociale vaardigheden bij leerlingen met verschillende sociaal-culturele achtergronden;
- ❖ structureert en coördineert activiteiten van leerlingen en organiseert en plant activiteiten in homogene en heterogene groepen, inclusief subgroepen;
- ❖ kijkt onderwijsactiviteiten van leerlingen na en corrigeert;
- ❖ speelt in de les in op ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing;
- ❖ signaleert (sociaal) pedagogische problemen bij leerlingen en stelt een diagnose, biedt zelf hulp of treedt in contact met de desbetreffende specialisten waarna begeleiding plaatsvindt van individuele leerlingen met specifieke meervoudige onderwijsbehoeften, aan de hand van handelingsplannen;
- ❖ begeleidt leerlingen zoals voorzien in het zorgplan;
- ❖ coördineert de leerlingenzorg in de school;
- ❖ bespreekt de voortgang en de ontwikkeling van leerlingen met ouders/verzorgers;
- ❖ houdt het leerlingdossier bij;
- ❖ geeft voorlichting aan ouders/groepen ouders en verzorgers over de situatie van het kind in het kader van het bevorderen van hun deskundigheid;
- ❖ neemt deel aan teamvergaderingen;
- ❖ organiseert schoolactiviteiten en voert deze uit;
- ❖ onderhoudt contacten met de ouderraad.

2. Senior rol.

- ❖ registreert en evalueert ontwikkelings- en leerprocessen van leerlingen en stelt complexe handelingsplannen op;
- ❖ onderhoudt contacten met collega leraren in verband met collegiale consultatie;
- ❖ onderhoudt contacten met hulpinstanties, jeugdzorg, specialisten, andere onderwijsinstellingen, (V)SO en SBO;
- ❖ begeleidt (aanstaande) leraren en collega's bij onderwijs en leerlingbegeleiding en bij scholing en ontwikkeling;
- ❖ begeleidt collega's bij het opstellen van les- en opvoedingsdoelen en bij het opstellen en bijstellen van complexe handelingsplannen;
- ❖ treedt op als inhoudelijk klankbord op het eigen specialisme.

### 3. Bijdrage onderwijsvoorbereiding en -ontwikkeling.

- ❖ levert een bijdrage aan de ontwikkeling en vernieuwing van onderwijsprocessen in de school en adviseert de directeur hierover;
- ❖ signaleert en analyseert behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en levert op basis hiervan bijdragen aan de ontwikkeling en de verzorging van nieuwe onderwijsprogramma's;
- ❖ formuleert de kaders voor leer- en opvoedingsdoelen van de school, in onderlinge samenhang en voor één of meerdere leerjaren;
- ❖ vertaalt ontwikkelingen op terreinen als maatschappij en cultuur, natuur en techniek, gezondheid en milieu, politiek en levensbeschouwing naar didactische werkvormen en leeractiviteiten en inhoudelijke specialisme(n);
- ❖ geeft vorm aan inhoudelijke ontwikkelingen binnen de school en doet voorstellen voor nieuwe lesmethoden en programma's en draagt zorg voor de implementatie ervan;
- ❖ draagt bij aan de pedagogische koers, zet deze in teamverband uit en verwerkt de koers in onderwijsprogramma's.

### 4. Professionalisering:

- ❖ houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit;
- ❖ neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie;
- ❖ houdt zich op de hoogte van de ontwikkelingen op het vakgebied, bestudeert relevante vakliteratuur.

### **Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden**

- Beslist bij/over: het geven van les en leerlingbegeleiding, het begeleiden van collega's bij het opstellen van les- en opvoedingsdoelen en bij het opstellen en bijstellen van complexe handelingsplannen, het initiëren van de pedagogische koers, het signaleren en analyseren van behoeften tot vernieuwing van het onderwijs en het op basis hiervan leveren van bijdragen aan de ontwikkeling en de verzorging van nieuwe onderwijsprogramma's, het deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten.
- Kader: onderwijs wet- en regelgeving, kerndoelen, leer- en opvoedingsdoelen en beleidslijnen van de school.
- Verantwoording: aan de directeur over de kwaliteit van onderwijs en leerlingbegeleiding, van de bijdrage aan de voorbereiding en ontwikkeling van het onderwijs, van de bijdragen aan de schoolorganisatie en van de professionalisering.

### **Kennis en vaardigheden**

- theoretische en praktische vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en vaardigheden;
- kennis van de leerstof;
- inzicht in de organisatie en werkwijze van de eigen school;
- inzicht in en kennis van de organisatie en de mogelijkheden van hulpverlening(sinstanties);
- invoelingsvermogen en sociale vaardigheden;
- vaardigheid in het overdragen van kennis en vaardigheden;
- communicatieve vaardigheden.

### **Contacten**

- met leerlingen om de leerstof te bespreken en uit te leggen en resultaten c.q. problemen te bespreken;
- met ouders/verzorgers, hulpinstanties en/of specialisten over leer- en gedragsproblemen van leerlingen om moeilijk bespreekbare onderwerpen en knelpunten te bespreken en tot overleg en afstemming over oplossingsrichtingen te komen en om begeleiding, opvang en plaatsing te regelen;
- met ouders/verzorgers om de voortgang en ontwikkeling van de leerlingen te bespreken;
- met de ouderraad over ontwikkelingen om deze toe te lichten;
- met de directeur over de bijdrage aan de beleidsontwikkeling om te adviseren.

### **Functienaam: Intern begeleider**

<b>Organisatie</b>	Stichting Cambium
<b>Salarisschaal</b>	10
<b>Werkterrein</b>	Onderwijsproces -> Onderwijsbegeleiding
<b>Activiteiten</b>	Beleids- en bedrijfsvoeringsondersteunende werkzaamheden

### **Context**

De werkzaamheden worden verricht op een basisschool. De school is een van de scholen binnen een stichting of regionaal orgaan. De intern begeleider is onder verantwoordelijkheid van de directeur belast met het leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van het bovenschoolse zorgbeleid, de coördinatie en uitvoering van het zorgbeleid in de school, de begeleiding van leraren en is verantwoordelijk voor professionalisering. Tevens kunnen lesgevendende taken tot de werkzaamheden behoren.

### **Resultaatgebieden**

1. Bijdrage beleidsvoorbereiding bovenschoolse zorgbeleid.
  - ❖ analyseert de zorgactiviteiten, toetsresultaten en leerlingbesprekingen en werkt op basis daarvan didactische leerlijnen uit;
  - ❖ adviseert de directeur bij het ontwikkelen van onderwijs- en zorgbeleid in de school en het bovenschoolse zorgbeleid;
  - ❖ adviseert de directeur t.a.v. de aanname van nieuwe (zorg)leerlingen;
  - ❖ vertegenwoordigt de school in intern en extern overleg over zorgbeleid;
  - ❖ stelt het bovenschools en schoolspecifiek zorgplan op;
  - ❖ levert een bijdrage aan de evaluatie van het zorgbeleid in de school, bij de werkgever en in het samenwerkingsverband.
2. Coördinatie en uitvoering zorgbeleid in de school.
  - ❖ draagt zorg voor opzet en uitwerking van het leerlingvolgsysteem volgens afspraken in het zorgplan;
  - ❖ stelt op basis van het zorgbeleid de jaarlijkse toetskalender op, bewaakt de uitvoering en verzamelt toetsgegevens en/of groepsoverzichten;
  - ❖ organiseert onderzoek en speciale hulp m.b.t. zorgleerlingen, zorgt voor dossiervorming t.b.v. zorgleerlingen;
  - ❖ ontwikkelt procedures, protocollen en afspraken m.b.t. leerlingenzorg en bewaakt deze;
  - ❖ is voorzitter bij leerlingbesprekingen, groepsbesprekingen en het zorgoverleg en bereidt de bijeenkomsten voor;
  - ❖ coördineert aanmeldingen en verwijzingen van leerlingen;
  - ❖ organiseert en neemt deel aan intern en extern overleg m.b.t. zorgleerlingen;
  - ❖ coördineert activiteiten m.b.t. schoolverlaters, bewaakt de procedure van aanmelding voor het LWOO/praktijkgericht onderwijs
  - ❖ coördineert de terugplaatsing van leerlingen vanuit het speciaal onderwijs in het basisonderwijs.
3. Begeleiding leraren.
  - ❖ draagt kennis over leerlingenzorg over;
  - ❖ ondersteunt bij het zoeken van lesmateriaal voor remedial teaching;
  - ❖ adviseert over zorgleerlingen, didactische vragen, e.d. en organiseert collegiale consultatie;
  - ❖ begeleidt en coacht bij het analyseren van gegevens over de ontwikkeling van leerlingen, het opstellen en uitvoeren van handelingsplannen en het bewaken van het vervolg daarop;
  - ❖ begeleidt en coacht in het afnemen van eenvoudige diagnostische toetsen en het invullen van observatieformulieren;
  - ❖ observeert klassensituaties teneinde advies te geven voor aanpak van een zorgleerling;
  - ❖ ondersteunt in de contacten met ouders/verzorgers van zorgleerlingen.
4. Professionalisering.

- ❖ houdt de voor het beroep vereiste bekwaamheden op peil en breidt deze zo nodig uit;
- ❖ neemt deel aan scholings- en ontwikkelingsactiviteiten en o.a. collegiale consultatie;
- ❖ bestudeert relevante vakliteratuur.

#### 5. Overige taken.

- ❖ lesgevende taken op het niveau van de functie senior leraar basisonderwijs kunnen tot de werkzaamheden behoren.

#### **Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden**

- Beslist bij/over: het analyseren van de zorgactiviteiten, toetsresultaten en leerlingbesprekingen en het op basis daarvan uitwerken van didactische leerlijnen, het opstellen van het bovenschools en schoolspecifieke zorgplan, het zorg dragen voor opzet en uitwerking van het leerlingvolgsysteem volgens afspraken in het zorgplan, het observeren van klassensituaties teneinde advies te geven aan leraren voor aanpak van een zorgleerling.
- Kader: het zorgplan en beleidslijnen van de school.
- Verantwoording: aan de directeur van de school voor wat betreft de kwaliteit van de bijdrage aan de ontwikkeling van het bovenschoolse zorgbeleid, van coördinatie en uitvoering van het zorgbeleid in de school, van begeleiding van leraren en van de professionalisering.

#### **Kennis en vaardigheden**

- algemeen theoretische en praktische vakinhoudelijke, didactische en pedagogische kennis;
- inzicht in de taak, organisatie en werkwijze van de school;
- vaardigheid in het coachen en begeleiden van leraren;
- vaardigheid in het gebruik van relevante gesprekstechnieken;
- vaardigheid in het motiveren van anderen;
- vaardigheid in het opzetten van plannen en het geven van adviezen.

#### **Contacten**

- met leraren over de begeleiding van zorgleerlingen om af te stemmen;
- met leraren over de ondersteuningsvraag en de begeleiding van leerlingen om afspraken te maken;
- met externe organisaties over de begeleiding van zorgleerlingen om overleg te voeren en af te stemmen;
- met bovenschoolse organisaties (SWV en Platform WSNS) en netwerkcontacten van intern begeleiders over het bovenschoolse zorgbeleid om af te stemmen;
- met de directie over de kaders waarbinnen de leerlingenzorg plaats moet vinden om te adviseren.