

knipOOOG

nieuws voor besturen en directies in het primair onderwijs

september 2018

Nieuwe leerkrachtfuncties in het primair onderwijs

Met ingang van 1 september jl. gelden de nieuwe voorbeeldfuncties voor leerkrachten in het primair onderwijs. Werkgevers in het onderwijs dienen deze functies per deze datum vast te stellen (art. 5.1, 4^e lid cao PO 2018-2019).

Hiermee komen eerder vastgestelde omschrijvingen van de leerkrachtfunctie te vervallen.

Een exemplaar van de geldende voorbeeldfunctieomschrijvingen gaat als bijlage bij deze KnipOOOG.

De voorbeeldfunctieomschrijvingen zijn van toepassing voor groepsleerkrachten.

Met de nieuwe functieomschrijvingen hangt ook een functieherwaardering samen. Leerkrachten met een aanstelling in schaal LA worden vanaf 1 september 2018 aangesteld in de nieuwe salarisschaal L10. Leerkrachten met een aanstelling in schaal LB komen nu in schaal L11 en leerkrachten met een aanstelling in schaal LC komen nu in schaal L12.

Nadat u de voorbeeldomschrijvingen hebt vastgesteld, heeft u weer alle vrijheid om nieuwe functieomschrijvingen te maken. Voor leerkrachten die een verbijzonderde functie hebben, zal dit waarschijnlijk ook noodzakelijk zijn. Immers, de oude functieomschrijving zal waarschijnlijk niet meer voldoen, omdat de functie in een lagere schaal is gewaardeerd. Maar ook anderszins kan de samenhang tussen functies in uw organisatie zoekraken als u niets doet.

Samenhang tussen functies

In de oude systematiek werd een leerkracht in het basisonderwijs bezoldigd in salarisschaal LA. Deze schaal stond min of meer gelijk aan een functie in schaal 9 bij het onderwijsondersteunend personeel.

Schaal LB (voor excellente leerkrachten in het basisonderwijs en leerkrachten in het speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs) stond gelijk aan een functie in schaal 10. Schaal LC tenslotte (voor enkelen in het basisonderwijs, en voor excellente leerkrachten in het SBO en SO) stond gelijk aan schaal 11.

Om een aanstelling te krijgen in een leraarschaal was een onderwijsbevoegdheid voorwaardelijk. Indien deze bevoegdheid ontbrak, moest er voor de aanstelling en bezoldiging worden uitgeweken naar de naastliggende schaal voor onderwijsondersteunend personeel. In de regel maakte het niet zo veel uit of een medewerker werd ingeschaald in een OP- of OOP –schaal. De salarisbedragen liepen min of meer gelijk op, en kleine “oneffenheden” konden eventueel worden opgelost middels beloningsdifferentiatie. Maar door de invoering van een nieuw functie- en loongebouw voor leraren is deze samenhang echter weg. De oude LA –leerkracht heeft nu een functie die beloond en gewaardeerd wordt in schaal 10. En ook de overige leerkrachtfuncties zijn een schaal hoger gewaardeerd.

Wat te doen?

Het zal duidelijk zijn dat schoolbesturen zich opnieuw moeten buigen over de samenhang en waardering van het totaal van functies in de eigen organisatie. Terug naar de “tekentafel”, dus. Waar moet je op letten bij het maken van een nieuw ontwerp? Een advies:

Stap 1: Bepaal voor welke werkzaamheden een onderwijsbevoegdheid voorwaardelijk is.

Dit lijkt een open deur, maar is het toch niet. Duidelijk is natuurlijk wel dat voor het functioneren als leerkracht een onderwijsbevoegdheid voorwaardelijk is. Voor die daadwerkelijk onderwijs verzorgen is de nieuwe voorbeeldfunctieomschrijving van toepassing. Maar er zijn ook veel functies gemaakt / ontstaan, waar het hebben van een onderwijsbevoegdheid

niet noodzakelijk is. Denk aan intern begeleiders, maar ook aan veel gespecialiseerde functies binnen en buiten de school, waar geen direct contact of verantwoordelijkheid voor leerlingen aan is verbonden. Deze medewerkers werden vaak wel beloond via een leerkrachtschaal, maar dit had voornamelijk te maken met de eerdere aanstelling als leerkracht en de daarmee verbonden inschaling. Maar op inhoud en opleidingsvereisten kunnen deze functies “makkelijk” worden ondergebracht bij de categorie onderwijsondersteunend personeel.

Stap 2: Bepaal welke waardering voor functies gewenst is.

Als we stap 1 hebben uitgevoerd en de functies waarvoor een onderwijsbevoegdheid voorwaardelijk is hebben gescheiden van de overige functies, is de volgende stap het bekijken van de waardering. Zoals gezegd zijn veel functiehuisen historisch opgebouwd rondom de beloning en waardering van de leerkrachtfuncties. De vraag is dus of de OOP –functies, nu de leerkrachtfuncties met een salarisschaal omhoog zijn gegaan, nog juist gewaardeerd zijn. Als de indruk bestaat dat dat niet zo is, dan zullen deze functies opnieuw moeten worden beschreven én gewaardeerd. Dit betekent natuurlijk wel dat er ook daadwerkelijk verzwarende taken en verantwoordelijkheden tot de functie moeten kunnen worden gerekend, die een hogere waardering billijken. Er is nog wel een (tijdelijk) alternatief, door aan de functiehouder een toelage toe te kennen, waardoor het salarisverschil wordt gecompenseerd, zonder dat de functie opnieuw is gewogen. Maar dit kan geen duurzame oplossing zijn.



Stap 3: Gevolgen voor de functiehouders.

Je zou ze bijna vergeten in dit geweld, maar het boven beschreven proces kan wel flinke gevolgen hebben voor de huidige functiehouders. Stel u heeft een medewerker die werkzaam is als IB –er / onderwijsspecialist en wordt betaald in schaal LB. Deze medewerker heeft, bij ongewijzigde

afspraken, vanaf 1 september 2018 recht op beloning in de nieuwe schaal L11. Maar de medewerker heeft geen contact met leerlingen en ook het hebben van een onderwijsbevoegdheid is niet voorwaardelijk voor het uitoefenen van de functie. Dan kunt u als werkgever dus overwegen om de functie onder te brengen in het OOP –deel van het functiehuis en blijft, bij ongewijzigde beschrijving en waardering, de functie beloond worden in schaal 10. Dit is lastig uit te leggen, gelet op de hoge opleidings- en ervaringseisen die aan een IB –er / onderwijsspecialist worden gevraagd en zal ook de aantrekkelijkheid en, daarmee, de wervingskracht voor de functie, flink onder druk zetten.

Uiteraard kan er ook hier weer een en ander worden gerepareerd met aanvullende beloningsafspraken, maar ook hiervoor geldt dat het niet een gewenste blijvende invulling van de situatie kan betekenen. Overigens zijn wijzigingen in aanstelling en beloning alleen mogelijk met instemming van de betreffende medewerker(s).

Loongebouw

Verder mag niet worden vergeten dat het loongebouw voor onderwijsondersteunend personeel en ook voor directiefuncties nog nader zal worden bekeken. Zo verdienen adjunct directeuren nu in bepaalde gevallen minder dan een leerkracht! Het is dan ook waarschijnlijk dat in de nieuwe cao (te verwachten in het voorjaar van 2019) een en ander zal worden aangepast. Dit pleit in ieder geval voor nu voor terughoudendheid van uw kant in (duurzame) “salarisreparaties”.

Advies

We begrijpen maar al te goed dat voor de nieuw ontstane verhoudingen gezocht moet worden naar een passend alternatief, dat recht doet aan bestaande, maar ook naar de toekomst toe, gewenste verhoudingen in uw functiehuis. Als u dat wilt kunt u een afspraak maken met een van onze adviseurs om uw situatie in kaart te brengen en u te laten adviseren over mogelijkheden en oplossingsrichtingen, die recht doen aan uw belang.

*Deze informatie is met de grootste zorgvuldigheid opgesteld. Aan de tekst kunnen echter geen rechten worden ontleend.
Voor vragen over de inhoud verzoeken wij u contact op te nemen met uw eigen personeelsafdeling.*

OOG onderwijs en jeugd

P Postbus 9853
1006 AN Amsterdam
T (020) 64 00 982
E kantoor@oog.nl
I www.oog.nl