CAO-PO/22.0037

Leeuwendaal

Rapport

Onderzoek functies en beloning sector primair onderwijs

28-9-2022

Opdrachtgever	**Cao-partijen in het primair onderwijs**
Auteurs	**Karlijn Veth en Paul Janssen**
Kenmerk	**309027/PJA/JHO**
Projectnummer	**A04595**

Weg der Verenigde Naties 1
3527 KT Utrecht

Postbus 24033
3502 MA Utrecht

088 00 868 00
www.leeuwendaal.nl

Inhoud

1. Inleiding 4

2. Onderzoeksvragen en aanpak 5

2.1 Onderzoeksvragen 5

2.2 Aanpak onderzoek 5

2.2.1 De online lijst met vragen en stellingen 6

2.2.2 De gespreksessies 7

2.2.3 Bevindingen en aanbevelingen 7

3. Voorgeschiedenis 8

3.1 Uitgangspunt 8

3.2 Cao-PO 2018-2019 8

3.3 Cao-PO 2019-2020 8

3.4 Samenvatting 9

4. Begrippen 10

5. Bevindingen onderzoek functie directeur 11

5.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud 11

5.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie 12

5.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie 13

5.4 Overige onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie 14

6. Bevindingen onderzoek functie adjunct-directeur 15

6.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud 15

6.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie 15

6.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie 16

6.4 Overige onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie 16

7. Bevindingen onderzoek functie logopedist 17

7.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud 17

7.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie 17

7.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie 18

7.4 Overige onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie 19

8. Bevindingen onderzoek functie onderwijsassistent 20

8.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud 20

8.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie 20

8.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie 21

8.4 Onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie 21

9. Bevindingen onderzoek functie gedragswetenschapper 22

9.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud 22

9.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie 23

9.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie 23

9.4 Onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie 24

10. Aanbevelingen 25

10.1 Uitgangspunten 25

10.2 Aanbevelingen 25

10.3 Uitwerking aanbevelingen functies directeur 29

10.3.1 Beïnvloedende factoren functieniveau directeur 29

10.3.2 Overzicht niveaubepalende elementen functie van directeur 31

Bijlage I: Cao-afspraken over functies in het primair onderwijs
Bijlage II: Online onderzoek met vragen en stellingen voor functiehouders
Bijlage III: Online onderzoek met vragen en stellingen voor bestuurders
Bijlage IV: Overzicht reacties respondenten online onderzoek
Bijlage V: Opzet gespreksessies
Bijlage VI: Gesprekssessie directeuren
Bijlage VII: Gesprekssessie adjunct-directeuren
Bijlage VIII: Groepssessie logopedisten
Bijlage IX: Gesprekssessie Gedragswetenschapper
Bijlage X: Gesprekssessie Onderwijsassistentes

1. Inleiding

De cao-partijen in het primair onderwijs hebben in 2022 een cao-werkgroep gevormd om onderzoek te laten uitvoeren naar de functies, functiewaardering en beloning van functies in het primair onderwijs.

Aanleiding

In het kader van het dichten van de salariskloof tussen de sectoren PO en VO wil de cao-werkgroep zich (namens de cao-partijen) verdiepen in het functiewaarderingssysteem, de functies en de ervaren ontevredenheid binnen het primair onderwijs.
De doelgroepen in het kader van dit onderzoek zijn de volgende functiegroepen:

- directeuren en adjunct-directeuren en
- onderwijsondersteunende (OOP[1]) functies.

Voor beide groepen leeft een gevoel van onderwaardering en heerst ontevredenheid voor wat betreft waardering en de beloning van hun functie(s).

De cao-werkgroep heeft Leeuwendaal gevraagd om onderzoek uit te voeren naar het functiewaarderingssysteem Fuwa-PO, inclusief kenmerkscores en -teksten, (voorbeeld)functies en de beloning. Daarbij is ook gevraagd om te kijken naar hoe de functiewaarderingssystemen Fuwa-PO en Fuwa-VO zich tot elkaar verhouden. Het gaat dan om de vraag welke overeenkomsten en verschillen er zijn tussen beide systemen. De bevindingen hiervan zijn in een separaat rapport (onderzoek Fuwa-PO en Fuwa-VO) terug te vinden.

De cao-werkgroep heeft daarnaast gevraagd om te onderzoeken of de voorbeeldfuncties[2] van Fuwa-PO een correcte weerspiegeling zijn van de OOP-functies en de (adjunct-) directeursfuncties in de praktijk. Met name de complexiteit van en verantwoordelijkheid binnen de functies wordt onderzocht. In het onderzoek wordt gekeken hoe deze functies zich verhouden tot vergelijkbare (voorbeeld)functies in het VO. Tot slot is gevraagd om (de oorzaak van) de ontevredenheid over de functie en/of beloning in kaart te brengen.

In dit rapport zijn de bevindingen en aanbeveling van het onderzoek vastgelegd.
Hoofdstuk 2 bevat de onderzoeksvragen en de aanpak. In hoofdstuk 3 staat de voorgeschiedenis beschreven, die (mede) de aanleiding vormt voor dit onderzoek. In hoofdstuk 4 worden de belangrijkste begrippen nader geduid.
In hoofdstuk 5 tot en met 9 staan per functie(categorie) de onderzoeksbevindingen vermeld over de functie-inhoud, de beloning van de functie, de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie en de (on)tevredenheid. De functiecategorieën zijn:

- directeur
- adjunct-directeur
- logopedist
- onderwijsassistent
- gedragswetenschapper.

Tot slot staan in hoofdstuk 10 bevat de aanbevelingen, die voortkomen uit dit onderzoek.

[1] OOP: onderwijsondersteunend personeel
[2] Dit zijn de voorbeeldfuncties van Fuwa-PO die in 2018 en 2019 door de cao-partijen zijn geactualiseerd en vastgesteld.

2. Onderzoeksvragen en aanpak

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen en de aanpak uiteengezet.

2.1 Onderzoeksvragen

De onderzoeksvragen zijn te verdelen in drie domeinen:

1. het functiewaarderingssysteem (zie hiervoor separaat rapport)
2. de (voorbeeld)functies van het primair onderwijs, inclusief een vergelijking met de sector voortgezet onderwijs
3. de ervaren ontevredenheid o.a. over de beloning.

Voor de domeinen 2 en 3 zijn de onderstaande onderzoeksvragen gehanteerd.

a. Op welke wijze zijn in de geactualiseerde voorbeeldfuncties van directeur en adjunct-directeur verantwoordelijkheid en complexiteit opgenomen? Doet dit recht aan de (huidige) praktijk?
b. Op welke wijze zijn in de geactualiseerde voorbeeldfuncties van het OOP de verantwoordelijkheid en complexiteit van het werk, de kennis en vaardigheden opgenomen? Hierbij gaat het onder andere om de academische kennis van de functie gedragswetenschapper.
   Doet dit recht aan de (huidige) praktijk?
c. Wat zijn de overeenkomsten en verschillen in het PO en VO tussen de vergelijkbare voorbeeldfuncties van:
   - directie:
     - adjunct-directeur
     - directeur
   - OOP functies:
     - gedragswetenschapper
     - logopedist
     - onderwijsassistent
d. Hoe zijn de ervaringen in de sector PO met het invoeren van geactualiseerde functies uit 2019 voor directie en OOP? Wat ging goed en wat kan beter?
e. Welke elementen van (on)tevredenheid zijn er met betrekking tot de functie(waardering) en/of de beloning bij de functiecategorieën directie en OOP in de sector PO?

2.2 Aanpak onderzoek

Voor het onderzoek naar het functiewaarderingssysteem (domein 1) wordt door middel van een vergelijkende studie van de functiewaarderingssystemen Fuwa-PO en Fuwa-VO gekeken naar de overeenkomsten en verschillen (o.b.v. scoretoelichtingen en kenmerkteksten) door een gecertificeerd functiewaarderingsdeskundige. Hiervoor is een separaat rapport opgesteld met de onderzoeksvragen, bevindingen en aanbevelingen.

Om antwoord te geven op de onderzoeksvragen in domein 1 en 2 zijn er in overleg met de cao-werkgroep passende en/of vergelijkbare (voorbeeld)functies gekozen uit de functiematrix van eFuwa[3] voor de sectoren PO en VO. Het gaat om de functies in onderstaande tabel.

[3] eFuwa: in het onlinesysteem www.efuwa.nl zijn alle actuele voorbeeldfuncties en het handboek voor de toepassing van het functiewaarderingssysteem opgenomen.

	Voorbeeldfuncties uit het primair onderwijs	Functieniveau schaal	Voorbeeldfuncties uit het voortgezet onderwijs	Functieniveau schaal
1	Directeur (uit de functiereeks)	D12 / D13	Locatiedirecteur Sectordirecteur Teamleider	12 13 12
2	Adjunct-directeur (uit de functiereeks)	A11	Teamleider	11 / 12
3	Logopedist	9	Logopedist	9
4	Onderwijsassistent	5	Onderwijsassistent techniek	5
5	Gedragswetenschapper	11	Orthopedagoog/psycholoog	11

Het onderzoek is uitgevoerd door middel van:

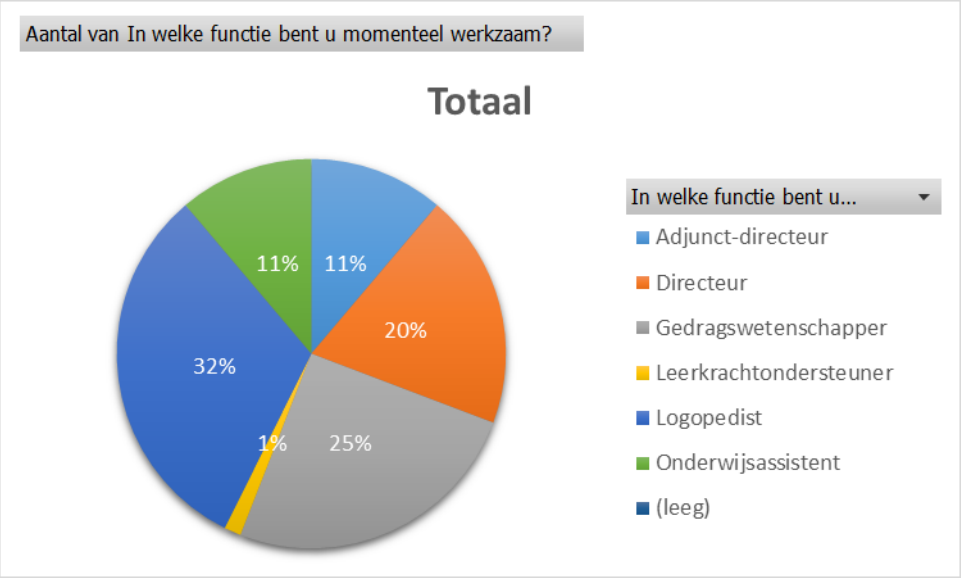
- een online lijst met vragen en stellingen
- het houden van gesprekssessies

2.2.1 De online lijst met vragen en stellingen

De opbouw van de lijst met vragen en stellingen[4] was als volgt:

- algemene gegevens over de functie
- de taken en verantwoordelijkheden in de functie
- de beloning van de functie
- het proces van invoering van de functie(s) binnen de eigen organisatie.

De vragenlijst is een combinatie van meerkeuzevragen, stellingen en de mogelijkheid om een korte toelichting te geven.
Op de lijst met vragen en stellingen zijn 146 reacties gekomen. Met onderstaande verdeling:



In bijlage II is de lijst met vragen en stellingen opgenomen voor de functiehouders.
In bijlage III is de lijst met vragen en stellingen opgenomen voor de bestuurders.
In bijlage IV zijn de reacties van de respondenten op de vragen en stellingen opgenomen.

[4] De stellingen kunnen worden gescoord op een 5-puntschaal, de Likertschaal.

2.2.2 De gespreksessies

Het doel van de gesprekssessies is om met functiehouders uit de sector primair onderwijs verdiepende gesprekken aan te gaan om de onderzoeksvragen te beantwoorden (kwalitatief onderzoek). Hiervoor zijn vragen gesteld met een interactieve tool Primoforum[5].

De gesprekssessies hebben plaats gevonden met verschillende doelgroepen, te weten:

- Gesprekssessie gericht op de directiefuncties
  - Deelname van 2 adjunct-directeuren
  - Deelname van 22 directeuren
  - Deelname van 1 bestuurders
- Gesprekssessie gericht op de functie logopedist
  - Deelname van 9 logopedisten
  - Deelname van 1 bestuurder
- Gesprekssessie gericht op de functie gedragswetenschapper
  - Deelname van 10 gedragswetenschappers
  - Geen deelname van bestuurder(s)
- Gesprekssessie gericht op de functie onderwijsassistent
  - Deelname van 9 onderwijsassistenten
  - Deelname van 1 bestuurder
- De gesprekssessies voor de functie logopedist, gedragswetenschapper en onderwijsassistent hebben een vervolg gekregen, omdat de eerste sessie een beperkt aantal aanmeldingen had.
- Er heeft een extra gesprekssessie plaatsgevonden voor de functie directeur, omdat de tijd in de eerste sessie onvoldoende bleek en er behoefte was om een meer uitgebreid inhoudelijk gesprek te voeren over de functie(s).

De gesprekssessies zijn op locatie gehouden op:

- 19 en 20 april 2022
- 15 juni 2022

In bijlage V zijn de vragen voor de gesprekssessies opgenomen.
In bijlage VI tot en met X zijn de reacties tijdens de gesprekssessies opgenomen.

2.2.3 Bevindingen en aanbevelingen

Op basis van de verzamelde gegevens bij respondenten (via de online lijst met vragen en stellingen) en deelnemers (via gesprekssessies) zijn er onderzoeksbevindingen gedaan. Het betreft in alle gevallen de presentatie van de verzamelde reacties van respondenten en deelnemers aan de gesprekssessies. De aanbevelingen worden gedaan op basis van deze onderzoeksbevindingen en staan vermeld in hoofdstuk 10.

[5] Primoforum is een krachtig, innovatief digitaal instrument om snel en efficiënt groepssessies te begeleiden. Het biedt een uitstekend platform om kennis te delen, ordenen en prioriteren. De onderliggende informatie wordt bij de deelnemers snel inzichtelijk. Na afloop van elke sessie kan een overzichtelijk verslag worden geproduceerd.

3. Voorgeschiedenis

De cao-partijen hebben de afgelopen jaren afspraken gemaakt over nieuwe voorbeeldfuncties voor leraren, directies en onderwijsondersteunend personeel. Deze cao-afspraken liggen ten grondslag aan dit onderzoek naar functies en beloningen in het primair onderwijs.
In de bijlage I staan de cao-afspraken van 2018-2019 en 2019-2020 vermeld.

3.1 Uitgangspunt

In de cao-PO is als uitgangspunt afgesproken dat er vrije functievorming is voor schoolbesturen. Dit is geconcretiseerd in artikel 5.1 van de cao-PO, waarin staat vermeld dat "*de werkgever en de PGMR stellen jaarlijks het functiegebouw op bestuursniveau vast. Dit betreft het geheel aan functies naar soort en niveau.*" Daarbij kan de werkgever gebruik maken van de voorbeeldfuncties, maar dit is geen verplichting. De werkgever in het primair onderwijs heeft de vrijheid om eigen functies te beschrijven en te waarderen die passen bij de inrichting van de organisatie, de (strategische) opgaven en de inrichting van werkprocessen. In dat geval worden de functies beschreven en gewaardeerd met Fuwa-PO door een gecertificeerd adviseur.

3.2 Cao-PO 2018-2019

In de cao-PO 2018-2019 is door de cao-partijen afgesproken om op 1 september 2018 de nieuwe (voorbeeld)functies voor leraren en de bijbehorende salarisschalen voor de sector primair onderwijs vast te stellen. Alle schoolbesturen hebben deze functies per 1 september 2018 geïmplementeerd. Daarna gold weer het uitgangspunt van vrije functievorming voor schoolbesturen.

De nieuwe, geactualiseerde (voorbeeld)reeks voor leraren is opgesteld op basis van Fuwa-PO. Met name analysemomenten en de contacten met ouders zijn meer nadrukkelijk onderdeel geworden van de nieuwe beschrijving van leraar L10. Daarnaast hebben de elementen voor onderwijsvernieuwing, een specialistisch vakgebied, (praktijkgericht) onderzoek, de gezaghebbende leraar, visievorming en onderwijsontwikkeling voor de lange termijn een plaats gekregen in de lerarenfuncties L11 en L12[6].

Functieniveau	Lerarenschaal tot 1 september 2018	Lerarenschaal vanaf 1 september 2018
9	LA	
10	LB	L10
11	LC	L11
12		L12

3.3 Cao-PO 2019-2020

In de cao-PO 2019-2020 is door de cao-partijen afgesproken dat schoolbesturen verplicht zijn om het functiegebouw te actualiseren voor de functies van het onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie. Op de website van de PO-raad is een toolbox beschikbaar met nieuwe voorbeeldfuncties voor het primair onderwijs. Hierbij staat vermeld dat "*deze voorbeeldfuncties kunnen worden gebruikt als ondersteuning bij de dialoog over de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden die horen bij het opgedragen werk. Het gebruik van de voorbeelden is niet verplicht*."

[6] Bron: https://www.poraad.nl/toolbox-functiebeschrijvingen-primair-onderwijs

3.4 Samenvatting

Samengevat komen de cao-afspraken voor het primair onderwijs neer op het volgende:

- Het uitgangspunt is: vrije functievorming voor besturen.
- Er geldt geen vrije functievorming op 1 september 2018 voor de lerarenfuncties.
- Vanaf 2 september 2018 geldt voor ieder bestuur weer vrije functievorming.
- Per 1 augustus 2020 overweegt ieder bestuur of er nieuwe functies nodig zijn voor OOP en directie. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, wordt besloten welke functiebeschrijvingen worden gehanteerd (voorbeeldfuncties van sociale partners of eigen ontwikkelde functies).

Wat opvalt aan bovenstaande cao-afspraken is:

- De verplichting voor besturen om per 1 september 2018 de nieuwe lerarenfuncties vast te stellen.
- De verplichting voor besturen om de directiefuncties en OOP-functies in 2019 te actualiseren met de keuzevrijheid welke (voorbeeld)functies worden gehanteerd.

4. Begrippen

In dit onderzoek worden een aantal begrippen gehanteerd. Het is relevant om deze begripsomschrijvingen te verduidelijken in relatie tot de functies en de toepassing van het functiewaarderingssysteem Fuwa-PO.

	Begrip en omschrijving
1	**Verantwoordelijkheid** De verantwoordelijkheid impliceert dat de functiehouder een verplichting heeft om de taak uit te voeren waarbij verantwoording moet worden afgelegd in de hiërarchische lijn. Bij verschil van mening wordt de doorslaggevende beslissing genomen door de functiehouder die eindverantwoordelijk is.
2	**Complexiteit** De complexiteit van het werk heeft betrekking op de moeilijkheidsgraad van het werk, de ingewikkeldheid van de onderwerpen of bewerkelijkheid van zaken die behandeld moeten worden en de aard en omvang van de problemen die zich bij de werkuitvoering kunnen voordoen. De toevoeging complex wordt veelal gebruikt in vergelijkende zin tussen functies. Werkzaamheden op een bepaald aandachtsgebied worden als meer complex gezien ten opzichte van werkzaamheden op het aandachtsgebied van een andere (vergelijkbare) functie. Complexiteitsaanduiding is dan ook altijd relatief ten opzichte van een andere functie en zegt vaak niets over de complexiteit in absolute zin.
3	**Kennis** Bij kennis gaat het om de mate van diepgang van kennis, die noodzakelijk is voor een normale vervulling van de functie. Het gaat niet om de gevolgde opleidingen, cursussen of diplomabezit.
4	**Vaardigheid** Bij vaardigheid gaat het om de vaardigheden die noodzakelijk zijn voor een normale vervulling van de functie. Het gaat daarbij niet om competenties of het gedrag voor functie (‘hoe’ de functie wordt uitgevoerd).

5. Bevindingen onderzoek functie directeur

Vanuit het onderzoek zijn de onderstaande bevindingen voor de functie directeur naar voren gekomen.

5.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De directeuren begrijpen goed wat van hen verwacht wordt op basis van de functiebeschrijving, zo geeft ruim 93% aan het helemaal eens of eens te zijn met de stelling “Ik begrijp wat volgens de functiebeschrijving van mij wordt verwacht”.
- De functiebeschrijvingen blijken voor de directeuren niet aan te sluiten bij de complexiteit (meer dan 50%) en verantwoordelijkheid (meer dan 50%) van het werk.
- Op de vraag of de directeur zelf meer verantwoordelijk op zich neemt dan in de functiebeschrijving staat, beantwoordt 60% deze vraag met mee eens of helemaal mee eens.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De deelnemende directeuren herkennen zich meer in de functiebeschrijving van schaal hoger dan de eigen functiebeschrijving.
- Wat ontbreekt in de functiebeschrijving (in de voorbeeldfunctie van directeur D12), zijn de taken omtrent de regionale verantwoordelijkheid of/en de grootstedelijke problematiek, waarin de afstemming met verschillende partijen met veel belangen in de regio/stad als complex wordt ervaren en een grote verantwoordelijkheid vraagt. In veel gevallen wordt ook het vertegenwoordigen van de bestuurder verwacht. De complexiteit wordt gezien in het schakelen met alle partijen, samenwerkingspartners, stakeholders, overleggen, afstemmen, diverse uitwerkingen van wetgeving, waarbij sprake is van enorme hoeveelheid belanghebbenden waarmee de directeur te maken heeft.
- In de sessie(s) kwam naar voren dat de term *regio* een te beladen term is in de functiebeschrijvingen en wordt niet goed ingezet, uitgelegd en/of toegepast in de praktijk.
- De functiebeschrijvingen lijken niet up-to-date in relatie tot de professionaliseringslag en de ontwikkelingen van de scholen. In het algemeen is het beeld dat de directeur PO qua positionering de afgelopen jaren in de cao’s en maatschappelijk gezien te weinig gewaardeerd.
- Wat ontbreekt in de functiebeschrijving zijn alle bredere taken waar (meerjaren) keuzes worden gemaakt door de directeur op schoolniveau maar ook op allerhande stafzaken zoals HR, financiën, huisvesting, ICT, etc. Ook de daarbij horende geleverde bijdrage aan bestuursbeleid wordt niet benoemd. De complexiteit die ontbreekt in de functiebeschrijving is de samenhang, het schakelen met ketenpartners en de maatschappelijke ontwikkelingen vertalen naar het dagelijkse werk (zoals ziekteverzuim en lerarentekort).
- Het verbeteren van het onderwijs vinden de deelnemers onvoldoende belicht. Hiertoe wordt verwacht dat in een breed spectrum met partners wordt gewerkt aan het verbeteren van onderwijs o.a. middels onderwijsarrangementen.
- Verantwoordelijkheid in relatie tot de grootte van een school komt niet terug. In de gesprekken is hierover wel veel verschil van mening. Zo is het niet voor iedereen de grootte van de school die de complexiteit bepaalt, maar kan het ook in elementen als doelgroep of locatie van de school zijn die het werk beïnvloeden. Voorstel van de directeuren is om te werken met verschillende variabelen die het functieniveau (en de schaal) bepalen. Nu wordt te star omgegaan met de (voorbeeld)functies.
- Wat door alle directeuren wordt benoemd als onvoldoende beschreven in de functiebeschrijving is de (werk)druk. De crisissen en waan van de dag zijn voor de directeuren een zware last. Het 24/7

beschikbaar zijn, allerhande crisissen moeten oplossen, de uren en intensiteit en de druk van buiten (politiek, ouders, etc.) worden onderbelicht.

- De directeur voelt zich eindverantwoordelijk voor alles binnen de school (een complexe omgeving). Dit komt onvoldoende naar voren in de functiebeschrijving.
- De vergelijking van de functie directeur PO (D12 en D13) met een functie in het VO op een vergelijkbaar functieniveau (locatiedirecteur S12, teamleider S12 en sectordirecteur D13) is voor de directeuren lastig. De vergelijking tussen de directeur PO (D12) en de teamleider VO (S12) past niet. Deze functie doet (volgens de aanwezige directeuren) totaal geen recht aan de zwaarte en complexiteit van de functie directeur PO. De teamleider kent namelijk een beperkte verantwoordelijkheid binnen een school en beschikt over meer ondersteuning. Wat wel naar voren kwam is dat de functiebeschrijvingen van het VO helder in taal en uitleg zijn. Dit in tegenstelling tot de directiefuncties van het PO, die de deelnemers (te) weinig transparant en uitlegbaar vonden.

	Samenvatting bevindingen directiefuncties
1	In de voorbeeldfunctiebeschrijving(en) van directeur is er volgens de deelnemers onvoldoende aandacht voor de complexe omgeving en het uitgebreide takenpakket dat de directiefunctie heeft. De functiebeschrijving(en) sluiten op deze onderdelen volgens de deelnemende directeuren onvoldoende aan bij de praktijk. De (complexe) elementen die in de functie van directeur een rol spelen zijn: ▶ doelgroep van leerlingen ▶ betrokkenheid van ouders ▶ samenwerking met verschillende ketenpartners als gevolg van passend onderwijs ▶ de locatie en het verzorgingsgebied van de school, zoals grootstedelijk, meerdere (kleine) gemeenten, regionaal ▶ de (eind)verantwoordelijkheid voor de school(locatie), onder andere voor de bedrijfsvoering (financiën, personeel, communicatie, ICT, huisvesting, etc.) ▶ de hectiek van de dag en de hoeveelheid werk.

5.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Het overgrote deel van de directeuren vindt de beloning niet (46,4%) of helemaal niet (35,7%) aansluiten bij de functie. In totaal gaat het om 82,1% van de respondenten.
- Wel geeft meer dan de helft van de groep aan erkenning te krijgen vanuit de leidinggevende (36% mee eens en 14% helemaal mee eens).
- Wanneer de directeuren hun functie vergelijken met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is 67,9% het helemaal niet eens met functieschaal.
- Van de ondervraagden ontvangt 4% een salarisschaal hoger dan de huidige functieschaal en 25% een toelage boven op hun huidige functieschaal.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Het algemene beeld in de reacties van de deelnemers is dat de basissalarissen voor de functie van directeur hoger moeten te zijn.
- De deelnemers geven aan geen mogelijkheid te zien voor doorgroei, o.a., omdat veel directeuren in het maximum van de schaal zitten. Dit is/wordt nu opgelost met toelages, maar is volgens de deelnemers geen structurele oplossing.

- Directeuren geven aan dat het verschil tussen de directiefuncties nu (te) onduidelijk is, dit zou moeten gebeuren op basis van duidelijke verschillen in taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.
- De directeuren geven aan dat een zichtbaar doorgroeipad zou helpen.
- De verhouding ten opzichte van de leraar (vaak in dezelfde schaal, L12) voelt onrechtvaardig en niet in verhouding, omdat de verantwoordelijkheid van de directeur veel breder is voor de gehele school. Volgens de directeuren zijn de leraren terecht erop vooruitgegaan. Ook bestuurders zijn goed gepositioneerd en gewaardeerd. De verhoudingen met de functie directeur zijn echter "scheef gegroeid".

	Samenvatting bevindingen beloning directiefuncties
2	De meerderheid van de deelnemende directeuren vindt de beloning niet passend bij de inhoud van het werk en verantwoordelijkheden.
3	Het is nu volgens de deelnemers vaak onduidelijk hoe een directeur in een andere directiefunctie met een hogere schaal terecht kan komen. Een ontwikkeltraject met doorgroeimogelijkheden ontbreekt.
4	Volgens de deelnemers is de functie van directeur "scheef gegroeid" in verhouding tot de functies van leraar en bestuurder. De beloning van de directeur moet hoger zijn.

5.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Voor de meeste directeuren (70%) geldt dat zij geen op maat gemaakte functiebeschrijvingen hebben.
- Wel geeft een meerderheid aan de mogelijkheid te hebben gehad om kennis te nemen van de functie en functiebouwwerk (beide ongeveer 78%).
- Als we kijken naar mogelijkheid om kennis te nemen van de weging/waardering met FUWA-PO neemt dit percentage iets af (52,4%). Met een deel van de directeuren is een gesprek gevoerd om de inhoud van de functie te bespreken (44%). Een klein deel van de directeuren geeft aan geen mogelijkheid tot bedenkingen en/of bezwaar te hebben gehad (21,4%).

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De voorbeeldfuncties worden veelal integraal overgenomen en toegepast. Er wordt niet of onvoldoende gekeken naar de werkpraktijk.
- In de gesprekssessies is door deelnemers aangegeven dat het is voorgekomen dat besturen in een regio onderling afspraken maken over het functieniveau van de functie van directeur (bijvoorbeeld: alle directeuren komen in D12). Dit om onderlinge concurrentie te voorkomen. Er wordt hierbij niet meer gekeken naar de daadwerkelijk uitgevoerde taken en verantwoordelijkheden binnen de functie.
- Er is door de directeuren de behoefte aangegeven om een (meer) open gesprek te voeren met de bestuurders over de inhoud en waardering van hun functie. De onderbouwing van gemaakte keuzes wordt gemist c.q. hiervoor is onbegrip. Ook wordt er aangegeven dat er meer kennis en ondersteuning nodig is om de functiewaardering goed toe te passen.
- De deelnemers geven aan dat de directeur in het PO vergeleken moet worden met de directeur in het VO. Volgens de deelnemers wordt de functie van sectordirecteur (ingeschat door de directeuren zelf) in schaal 13, 14 en in sommige gevallen zelfs schaal 15 ingedeeld. Omdat de deelnemers de functie op deze niveaus vergelijkbaar achten voelt het onrechtvaardig om bezoldigd te worden in een schaal lager.

	Bevindingen implementatie directiefuncties
5	Het invoeringsproces voor de nieuwe directiefunctie(s) is volgens de deelnemers onvoldoende transparant verlopen. De gemaakte keuzes zijn door de bestuurders onvoldoende onderbouwd en er is te weinig rekening gehouden met de invulling van de functie.
6	Deelnemers geven aan dat besturen in een bepaalde regio onderling afspraken hebben gemaakt over het functieniveau van de functie van directeur (bijvoorbeeld: alle directeuren komen in D12). Het is de vraag of hiermee recht wordt gedaan aan de onderlinge verhoudingen in de eigen organisatie en het bijbehorende mandaat in de functie van directeur.

5.4 Overige onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Uit de gesprekssessie van de directeuren kwam ook naar voren dat leraren in schaal 11 of 12 (L11/LC of L12/LD) zitten, maar de werkzaamheden die horen bij deze functie vaak in beperkte mate uitvoeren. Het benutten van de taken, die verwacht kunnen worden van deze functies binnen de school (en daarmee vooral ook de taken van een D12 leraar) wordt weinig tot niet gedaan, omdat de leraren ook met hoge werkdruk zitten vanwege het lerarentekort. Hier ligt mogelijk ook een deel van de oplossing.
- Er is behoefte aan meer ondersteuning vanuit het stafbureau. Hiervan ervaren de directeuren nog weinig tot geen ontlasting in het werk.

	Bevindingen directiefuncties
7	Door de afspraken in de cao-PO 2018-2019 over de lerarenfuncties zijn de onderlinge verhoudingen tussen de functies in het primair onderwijs volgens de deelnemers ‘scheef’ komen te liggen. De deelnemers zijn van mening dat de complexiteit in de functie van directeur onvoldoende wordt erkend (ten opzichte van de leraar).

6. Bevindingen onderzoek functie adjunct-directeur

Vanuit het onderzoek zijn de onderstaande bevindingen voor de functie adjunct-directeur naar voren gekomen.

6.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De adjunct-directeuren begrijpen goed wat van hen verwacht wordt op basis van de functiebeschrijving, zo geeft bijna 50% aan het helemaal eens te zijn met de stelling “Ik begrijp wat volgens de functiebeschrijving van mij wordt verwacht”.
- De functiebeschrijvingen blijken echter niet aan te sluiten bij de praktijk (meer dan 60%), complexiteit (meer dan 50%) en verantwoordelijkheid (meer dan 50%).
- Er worden bij 35% van de functiehouders extra taken/verantwoordelijkheden t.o.v. de functiebeschrijving verwacht.
- Op de vraag of de adjunct-directeur zelf meer verantwoordelijk op zich neemt dan beschreven in de functiebeschrijving, beantwoordt niemand deze vraag met (helemaal mee) oneens.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De functiebeschrijving voldoet grotendeels aan de functie van adjunct-directeur. De functiebeschrijving zou wel concreter mogen.
- Wat ontbreekt in de functiebeschrijving is de relatie naar de doelgroep leerlingen en complexiteit hiervan, alsmede de zwaarte in het bepalen en uitvoeren van het onderwijs meerjarenbeleid, -vraagstukken en -ontwikkelingen. Ook in de regionale samenwerking speelt de adjunct-directeur een actieve rol.
- Er wordt in de beschrijvingen geen rekening gehouden met het specifieke onderwijsconcept, speciaal onderwijs en/of de maatschappelijk context
- De adjunct-directeuren herkennen zich vooral in de teamleider functie (12) van het VO.

	Bevindingen inhoud functies adjunct-directeur
8	De voorbeeldfunctiebeschrijving(en) van adjunct-directeur zijn overwegend passend. Er ontbreken wel elementen in de voorbeeldfunctie(s), waaronder de complexiteit in relatie tot de doelgroep leerlingen en het bepalen en uitvoeren van het onderwijs meerjarenbeleid, -vraagstukken en -ontwikkelingen.

6.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Het overgrote deel van de adjunct-directeuren vindt de beloning niet (45,2%) of helemaal niet (40,5%) aansluiten bij de functie.
- Wel geeft de grootste groep aan erkenning te krijgen vanuit de leidinggevende (31% mee eens en 21,4% helemaal mee eens).
- De respondenten geven in 64,3% van de gevallen aan het helemaal niet eens te zijn met de stelling: “Als ik mijn functie vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de functieschaal voor mij passend”.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen.

- De verhouding tussen de inschaling van adjunct-directeur en de inschaling van de leraren voelt scheef. Er komen meer verantwoordelijkheden binnen de school bij als je van leraar naar de adjunct-directeur rol gaat (wat in veel gevallen voorkomt), echter zijn de schalen gelijk of zelfs soms lager A11 tegenover L12.

	Bevindingen beloning functie adjunct-directeur
9	De meerderheid van de deelnemende adjunct-directeuren vindt de beloning niet passend in relatie tot de inhoud van het werk en verantwoordelijkheden en zeker in relatie tot de beloning van de lerarenfuncties.

6.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Voor meer dan driekwart van adjunct-directeuren geldt dat zijn geen op maat gemaakte functiebeschrijvingen hebben.
- Wel geeft een meerderheid aan de mogelijkheid te hebben gehad om kennis te nemen van de functie en functiebouwwerk (beide ongeveer 78%).
- Als we kijken naar mogelijkheid om kennis te nemen van de weging/waardering met FUWA-PO neemt dit percentage iets af (52,4%). Met een deel van de functiehouders is een gesprek geweest om de inhoud van de functie te bespreken (44%). Een klein deel geeft aan geen mogelijkheid te hebben gehad om bedenkingen en/of bezwaar in te dienen (21,4%).

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Uit de gesprekssessie blijkt dat adjunct-directeuren zich niet altijd gehoord en serieus genomen voelen. De directeur geeft wel vaak informatie, maar dit geeft onvoldoende onderbouwing om te begrijpen waarom deze indeling ook daadwerkelijk passend is.

	Bevindingen implementatie functies adjunct-directeur
10	Het invoeringsproces voor de nieuwe adjunct-directiefunctie(s) is volgens de deelnemers niet goed verlopen. De keuzes voor de functie is door de directeuren onvoldoende onderbouwd en er is te weinig rekening gehouden met de invulling van de functie.

6.4 Overige onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Er is weinig verschil te merken in de uitvoerende taken van een leraar tussen L11 en L12 op de school, terwijl het voor een adjunct-directeur bijna onhaalbaar is om een A12 functie te bereiken, omdat deze taken en zwaarte ervan weinig tot niet voorkomt.

	Bevindingen (on)tevredenheid functies adjunct-directeur
11	Door de afspraken in de cao-PO 2018-2019 over de lerarenfuncties zijn de onderlinge verhoudingen tussen de functies in het primair onderwijs volgens de deelnemers ‘scheef’ komen te liggen. De deelnemers zijn van mening dat de complexiteit in de functie van adjunct-directeur onvoldoende wordt erkend (ten opzichte van de leraar).

7. Bevindingen onderzoek functie logopedist

Vanuit het onderzoek zijn de onderstaande bevindingen voor de functie logopedist naar voren gekomen.

7.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Ruim 80% van de respondenten is bekend met de eigen functiebeschrijving
- De respondenten vinden overwegend dat de functiebeschrijvingen niet aansluiten op de complexiteit van het werk (meer dan 50% is geeft aan het oneens of helemaal mee oneens te zijn met de stelling “Mijn functiebeschrijving sluit aan bij de complexiteit van mijn werk “).
- In veel gevallen antwoorden de logopedisten positief (mee eens: 37%) op de vraag of de leidinggevende extra taken en/of verantwoordelijkheden bij hem of haar neerlegt t.o.v. de functiebeschrijving. Echter zien we ook dat logopedisten met name meer verantwoordelijkheden zelf oppakken naast de huidige functiebeschrijving.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen.

- De curatieve logopedie is nog maar een heel klein deel van wat logopedisten in het onderwijs doen. De nadruk ligt veel meer op het functioneren in de klas en in de samenleving: communicatieve redzaamheid. Hierin wordt ook verwacht om multidisciplinair mee te denken. Dit komt onvoldoende terug in de functiebeschrijvingen.
- De adviezen die logopedist geeft zijn zwaarwegender dan nu in de functiebeschrijving beschreven staat. Zo geeft de logopedist samen met de orthopedagoog adviezen aan de commissie voor leerlingenzorg (CvL) over de toelaatbaarheid van leerlingen. Maar ook het adviseren aan leraren en onderwijsverzorgers over niet alleen de individuele leerling maar ook lesmethoden en het verbeteren van de communicatieve redzaamheid van de klas komt onvoldoende terug.
- De beleidsvorming omtrent het logopedisch plan (voor de school) wordt niet benoemd, ook denkt de logopedist in sommige gevallen schoolbreed mee over beleid en uitvoeringszaken (zoals spelactiviteiten).
- Een logopedist geeft zowel individuele -,groepsbehandelingen en taalactiviteiten voor de hele groep (eventueel ondersteunt door onderwijsassistent). In de functiebeschrijving ligt het accent op individuele begeleiding die eigenlijk steeds minder wordt.

	Bevindingen inhoud functie logopedist
12	De voorbeeldfunctie van logopedist sluit volgens de respondenten en deelnemers niet goed aan bij de huidige werkzaamheden in de praktijk, met name voor de logopedist in het speciaal onderwijs.

7.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De meeste logopedisten vinden de beloning niet (45,2%) of helemaal niet (40,5%) aansluiten bij de functie.
- Wel geeft het overgrote deel van de respondenten aan erkenning te krijgen vanuit de leidinggevende (31% mee eens en 21,4% helemaal mee eens).
- De respondenten geven in 71,1% van de gevallen aan het helemaal niet eens of mee oneens te zijn met de stelling: “Als ik mijn functie vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de functieschaal voor mij passend”.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Registraties en opleidingen m.b.t. het vakgebied worden vaak in eigen tijd en vanuit eigen middelen gefinancierd door de logopedisten. Het professionaliseringsbudget is niet toereikend voor de benodigde scholing en voor de bijbehorende kwaliteitsregistratie. De vraag is waarom de lerarenbeurs niet breder wordt toegepast en ook beschikbaar komt voor functies in het primaire proces van het onderwijs (dus ook OOP).
- De logopedisten in andere sectoren verdienen (in de basis) meer. Zo is er bijvoorbeeld gekeken naar de zorgsector. Dit maakt het onderwijs minder financieel aantrekkelijk. Het voelt ook scheef omdat dezelfde taken en verantwoordelijkheden worden verwacht.
- In vergelijking met IB-er[7] en leraar ervaren de logopedisten de beloning voor hun functie niet in verhouding. Daar waar een leraar, die net van de PABO afkomt hetzelfde salaris en veel gevallen al meteen meer gaat verdienen dan een logopedist.

	Bevindingen beloning functie logopedist
13	De huidige beloning van de functie logopedist is volgens de respondenten en deelnemers niet in verhouding tot de functie van leraar met een vergelijkbare Hbo-opleiding.

7.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Voor iets meer dan de helft (53,3%) van de logopedisten geldt dat er geen op maat gemaakte functiebeschrijvingen zijn gemaakt door de organisatie.
- Wel geeft het overgrote deel (71,1%) aan de mogelijkheid te hebben gehad om kennis te nemen van de functie.
- Voor iets meer dan de helft geldt dit ook voor het functiebouwwerk (57,8%).
- Als we kijken naar mogelijkheid om kennis te nemen van de weging/waardering met FUWA-PO neemt dit percentage iets af (46,7%).
- Met bijna de helft (46,7%) is geen gesprek geweest om hem/haar op de hoogte stellen over de inhoud van de functie. De meeste deelnemers hebben de mogelijkheid gehad om bedenkingen en/of bezwaar kenbaar te maken (55,6%).

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen.

- In gesprekken met leidinggevenden wordt onvoldoende differentiatie gemaakt tussen de functie en andere rollen.
- Er is onvoldoende visie op de inzet van logopedie als onderdeel van het onderwijs. Dan krijg je geen gelijkwaardig gesprek.
- Er worden door schoolbesturen pogingen gedaan om door differentiatie in functiebeschrijvingen beter passende functies te ontwikkelen. Deze trajecten worden ervaren als langdurig, frustrerend en niet als een open gesprek. Hierin hebben de logopedisten het gevoel dat ze onvoldoende serieus worden genomen en er niet wordt geluisterd.

	Bevindingen implementatie functie logopedist
14	Er is bij de implementatie volgens de respondenten en deelnemers onvoldoende rekening gehouden met de differentiatie in taken van de logopedist. Hierover is bij de implementatie onvoldoende over gesproken met de bestuurder(s). De logopedisten voelen zich (te) weinig serieus genomen.

[7] De IB'er is vaak geplaatst in de functie en schaal voor de leraar.

7.4 Overige onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De functie van logopedist wordt te veel gezien als een ondersteunende functie, wat leidt tot (een gevoel van) onderwaardering. Er is gebrek aan wederkerigheid. Er wordt zelfs de term loslopers gebruikt, waardoor de functiehouders zich totaal niet betrokken voelen.

	Bevindingen (on)tevredenheid functie logopedist
15	De functie van logopedist wordt te veel gezien als ondersteuner, wat bij de deelnemers leidt tot (een gevoel van) onderwaardering.

8. Bevindingen onderzoek functie onderwijsassistent

Vanuit het onderzoek zijn de onderstaande bevindingen voor de functie onderwijsassistent naar voren gekomen.

8.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Uit de antwoorden van de onderwijsassistent blijkt dat functiebeschrijvingen begrijpelijk zijn. Niemand geeft aan het (helemaal mee) oneens te zijn op de stelling “Ik begrijp wat volgens de functiebeschrijving van mij wordt verwacht”.
- Ook geeft meer dan de helft (56%) van de onderwijsassistenten aan dat de functiebeschrijvingen aansluiten bij de praktijk en de verantwoordelijk van het werk.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De deelnemers geven aan dat er geen belangrijke zaken ontbreken in de functiebeschrijvingen.
- Het meer zelfstandig uitvoeren van taken komt onvoldoende naar voren volgens de deelnemers. Ook het alleen voor de klas staan en het surveilleren bij (Cito-)toetsen wordt vaak alleen uitgevoerd.
- De complexiteit van de leerlingen (agressie en gedragsproblemen) ervaart men als een verzwaring in de functie.
- Het meedenken met school- en leerlingenplannen ontbreekt in de functiebeschrijvingen.
- De functiebeschrijvingen zijn niet meer up-to-date met huidige moderniseringen in het onderwijs.
- De functie in VO lijkt op niveau vergelijkbaar en op inhoud niet beter passend.

	Bevindingen inhoud functie onderwijsassistent
16	De voorbeeldfunctie van de onderwijsassistent komt volgens de deelnemers op hoofdlijnen overeen met de taken in de praktijk. Wel ontbreekt de zelfstandigheid van de taken en de complexiteit op het gebied van de doelgroep leerlingen. De functie is niet meer helemaal up-to-date gezien de ontwikkelingen in het onderwijs.

8.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Ongeveer de helft van de onderwijsassistenten vindt de inschaling niet passend en 32% zelfs helemaal niet passend.
- Wel geven ze aan dat de leidinggevende de erkenning geeft voor de taken en verantwoordelijkheden (62,5% mee eens).
- Op de vraag “Als ik mijn functie vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de functieschaal voor mij passend” ontstaat geen eenduidig beeld.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen.

- De inschaling van de onderwijsassistenten leidt tot veel ongenoegen bij de deelnemers. Dit betreft ook de vergelijking met functies in de kinderopvang (die vaak in hetzelfde gebouw werkzaam zijn).
- Er zijn weinig mogelijkheden voor doorgroei en toekomstperspectief.
- De onderwijsassistenten staan vaker (zelfstandig) voor de klas. Voor deze extra taken vragen de onderwijsassistenten een beloning (niet noodzakelijk een hogere schaal).
- Ook het bieden van meer ondersteuning in loopbaanpaden is wenselijk. Een doorstroomtraject naar leraar of andere functies zouden daardoor heel waardevol zijn en een win-win kunnen opleveren.

	Bevindingen beloning functie onderwijsassistent
17	Bij de deelnemers en respondenten is veel onbegrip over de beloning van de functie van onderwijsassistent, waarbij een vergelijking wordt gemaakt met functies in de kinderopvang. Er zijn weinig tot geen mogelijkheden om door te groeien. Daarnaast staan onderwijsassistenten vaker (zelfstandig) voor de klas . Voor deze extra taken vragen de onderwijsassistenten een beloning.

8.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Voor de meeste onderwijsassistenten is geen functiebeschrijving op maat opgesteld, voor ongeveer 35% wel.
- De onderwijsassistenten geven aan in de meeste gevallen aan de inhoud van de functie te kennen (85%). Over de waardering zijn de onderwijsassistenten in beperkte mate op de hoogte (70%).
- Wel geeft meer dan de helft van de respondenten aan de mogelijkheid te hebben (gehad) om bedenkingen/bezwaar kenbaar te maken.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Er is weinig kennis over de toepassing van de cao en functiewaardering bij leidinggevende.
- Ook het toepassen van de verschillende niveaus van onderwijsassistentfuncties wordt niet gedaan, met name, lijkt het, door het ontbreken van kennis.
- Er is behoefte aan een meer transparant en eerlijk proces, waarbij bestuurders meer regie voeren op het toekennen van functies.

	Bevindingen implementatie functie onderwijsassistent
18	Bij de deelnemers is weinig vertrouwen in de kennis en kunde bij leidinggevenden om de juiste functie en salarisschaal toe te kennen. Er is behoefte aan een meer transparant en eerlijk proces en een onderbouwing in het toekennen van de functie.

8.4 Onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Er worden voor de categorieën leraren, directie en onderwijsondersteunend personeel verschillende salaristabellen gehanteerd met andere aantallen treden om uiteindelijk het maximum te bereiken. Dit voelt als onderwaardering voor het OOP en leidt tot veel onbegrip. Er wordt gevraagd om te komen tot één salaristabel voor alle categorieën personeel in het primair onderwijs.

9. Bevindingen onderzoek functie gedragswetenschapper

Vanuit het onderzoek zijn de onderstaande bevindingen voor de functie gedragswetenschapper naar voren gekomen.

9.1 Onderzoeksbevindingen functie-inhoud

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Over het algemeen zijn de respondenten bekend met de functiebeschrijvingen. Meer dan 80% geeft aan de het (helemaal) mee eens te zijn met de stelling “Ik begrijp wat volgens de functiebeschrijving van mij wordt verwacht”.
- De respondenten zijn van mening dat de functiebeschrijving onvoldoende aansluit op de complexiteit van het werk (ongeveer 70% van de ondervraagden).
- In veel gevallen antwoorden de respondenten positief (mee eens – 37%) op de vraag of de leidinggevende extra taken en/of verantwoordelijkheden bij hem of haar neerlegt t.o.v. de functiebeschrijving. Echter zijn er meer taken en verantwoordelijkheden waarvoor zij zelf kiezen deze op te pakken naast de huidige functiebeschrijving. Dit is uitgevraagd tijdens de gesprekssessie en in de bevindingen verwerkt (zie hieronder).

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De functiebeschrijving is bij de deelnemers op grote lijnen herkenbaar. Wel komen er volgens de gedragswetenschappers vaak (projectmatige) werkzaamheden bij en is er weinig erkenning voor verantwoordelijkheden die functie in praktijk met zich mee brengt.
- Ook wordt er onvoldoende aandacht geschonken in de beschrijvingen aan de (steeds) complex(ere) doelgroep waar de gedragswetenschapper mee werkt.
- Het kennisniveau wat verwacht wordt voor de beoordeling van de complexe casuïstiek is minimaal op WO-niveau, dit komt onvoldoende terug in de functiebeschrijvingen
- De verantwoordelijkheid is officieel belegd bij het bestuur, maar in praktijk ligt deze bij de gedragswetenschapper. Daar komt bij dat de gedragswetenschapper vanuit het GZ-beroepscode persoonlijk aansprakelijk is voor het professioneel handelen c.q. de adviezen.
- De gedragswetenschapper ontwikkelt (mede) beleidsplannen en draagt hiermee bij aan de kwaliteit van het onderwijs. Actuele wetenschappelijke kennis wordt door de gedragswetenschapper ingebracht ten behoeve van het onderwijs. De ontwikkeling van een nieuw aanbod wordt gestimuleerd, waarbij richting gegeven wordt aan beleidsontwikkeling.
- De functiebeschrijving van het VO verschilt op taakniveau met die van het PO. De gedragswetenschappers herkennen zich in mindere mate in de functiebeschrijving van het VO.
- Er is nu te weinig differentiatie in functies. De deelnemers hebben het beeld dat de meeste besturen met de functie op schaal 11 een passende beschrijving hebben. Er zijn echter gedragswetenschappers met extra taken die niet zijn beschreven (en dus niet meegenomen in de weging van de functie).
- Ook wordt er geen verschil gemaakt in de functie gedragswetenschapper voor het speciaal onderwijs waar de problematiek en vraagstukken voor leerlingen anders en complexer zijn dan bij in het regulier onderwijs.
- Door passend onderwijs speelt ook in het regulier basisonderwijs meer en complexere problematiek bij leerlingen, waar de gedragswetenschapper bij betrokken is.
- De gedragswetenschapper geeft samen met andere professionals (zoals logopedist, fysiotherapeut en/of ergotherapeut) adviezen aan de commissie voor leerlingenzorg (CvL) over de toelaatbaarheid van leerlingen. Dit ontbreekt nu in de functiebeschrijving.

	Bevinding inhoud functie gedragswetenschapper
19	De functie gedragswetenschapper klopt volgens de deelnemers op hoofdlijnen. Wat onvoldoende staat beschreven is de verantwoordelijkheid voor de leerlingenzorg bij complexe doelgroepen of casuïstiek en beleidsbijdrage voor onderwijs en ondersteuning op basis van actuele wetenschappelijke kennis. Er is behoefte aan differentiatie in de functie gedragswetenschapper. Nu is er slechts één voorbeeldfunctie.

9.2 Onderzoeksbevindingen beloning van de functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- De meeste gedragswetenschappers vinden de beloning (helemaal) niet in passend bij de functie (+/- 80%).
- Ook geeft het overgrote deel van de respondenten aan weinig erkenning te krijgen (+/- 40%).
- De respondenten geven in 55.5% van de gevallen aan het helemaal niet eens te zijn met de stelling: “Als ik mijn functie vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de functieschaal voor mij passend”. Ongeveer 30% geeft aan ‘weet ik niet”.
- In relatie tot een vergelijkbare functie in de sector VO geven respondenten over de beloning aan dit niet te weten (31%). De overige respondenten (69%) geven aan de beloning niet passend te vinden met een vergelijkbare functie in de sector VO.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen.

- De verhoudingen met andere functies in het onderwijs (met name ook de IB-er) veroorzaakt volgens de deelnemers een scheefgroei. De IB-er wordt vaak ingeschaald in L12 functie waar deze bij de meer complexe gevallen ondersteuning vraagt van de gedragswetenschapper (in schaal 11).
- Er is veel sprake van het gebruik van eigen middelen, bijvoorbeeld een eigen mobiel. Dit is noodzakelijk voor werk maar wordt niet vergoed.
- Registraties en opleidingen m.b.t. het vakgebied worden door de gedragswetenschapper zelf onderhouden en betaald.
- De functie gedragswetenschapper wordt onvoldoende gezien en gewaardeerd op bestuurlijk niveau. Er is wel erkenning door de leidinggevenden.
- Het verschil ten opzichte van andere sectoren is volgens de deelnemers groot, in een andere sector verdient een gedragswetenschapper (basis of orthopedagoog-generalist) meer.

	Bevinding beloning functie gedragswetenschapper
20	De verhouding tussen de gedragswetenschapper en andere functies in het onderwijs en met vergelijkbare functies in andere sectoren creëert bij de deelnemers een gevoel van onderwaardering.
21	De kosten voor registratie, middelen en opleidingen om de functie van gedragswetenschapper te kunnen blijven uitvoeren worden volgens de deelnemers nu onvoldoende vergoed.

9.3 Onderzoeksbevindingen met betrekking tot de implementatie van de nieuwe/geactualiseerde functie

Vanuit het onlineonderzoek zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Zo’n 32% van de respondenten geeft aan dat er een functiebeschrijving op maat is gemaakt voor de eigen organisatie.
- Iets meer dan 30% van de respondenten geeft aan dat gebruik wordt gemaakt van de voorbeeldfunctie voor het PO.

- Met bijna de helft van de respondenten (44,3%) is geen gesprek geweest om hem of haar op de hoogte stellen over de inhoud van de functie. Wel geeft meer dan de helft aan de mogelijkheid te hebben gekregen om bedenken en/of bezwaren kenbaar te maken.

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Doordat bestuurders het vak de gedragswetenschapper als onderwijsondersteunend personeel zien en niet als onderdeel van kwaliteit van het onderwijs, worden de taken die worden uitgevoerd onvoldoende (h)erkent.
- De deelnemers geven aan dat het mogelijk moet zijn om op individueel niveau in gesprek te gaan met de leidinggevende over de functiebeschrijving en functiewaardering op basis van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden. In de praktijk gebeurt dit niet of onvoldoende, omdat de leidinggevende wordt geremd door het bestuur. Het bestuur verwijst naar de functiebeschrijving die er voor de sector PO is vastgesteld, ook al is deze niet passend bij de werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Het bestuur verwijst ook naar de cao-PO en geeft aan hier niet van af te kunnen wijken.
- De bezwaarprocedure is niet gericht is op samenhang tussen verschillende functies (wel op de beschrijving en/of waardering van de eigen functie). Het gaat ook om de onderlinge verhoudingen tussen functies.

	Bevinding implementatie functie gedragswetenschapper
22	De voorbeeldfunctie van gedragswetenschapper wordt te strikt toegepast. Er is nu geen/ onvoldoende maatwerk. Volgens de deelnemers ontbreekt een persoonlijk en open gesprek met de bestuurders. Hierdoor is er volgens de deelnemers onvoldoende (h)erkenning voor de functie en de invulling van de functie in de praktijk.

9.4 Onderzoeksbevindingen (on)tevredenheid over de functie

Vanuit de gesprekssessies zijn de volgende bevindingen naar voren gekomen:

- Met name het onvoldoende erkennen van de rol en functiezwaarte komt vaak naar voren. De gedragswetenschapper geven allemaal aan veel plezier in het werk te ervaren, maar de hoge werkdruk door alles wat er (ongevraagd) op het bord komt met alle verantwoordelijkheden die erbij horen; De gedragswetenschapper maakt veel onbetaalde overuren.

	Bevinding (on)tevredenheid functie gedragswetenschapper
23	De deelnemers vinden dat er onvoldoende erkenning is van de rol en functiezwaarte voor de gedragswetenschapper.

10. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden aanbevelingen gegeven.

10.1 Uitgangspunten

De aanbevelingen zijn gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De bevindingen vanuit het onlineonderzoek en de gesprekssessies
- De bevindingen en aanbevelingen voor de toepassing van Fuwa-PO (zie het separate rapport)
- De vrijheid en verantwoordelijkheid van besturen in het primair onderwijs om de eigen beleidskeuzes te maken voor:
  - de inrichting van de organisatie
  - het mandateren van verantwoordelijkheden
  - het samenstellen van werkprocessen
  - de vorming en samenstelling van functies
  - het te voeren HR beleid.
- De besturen de mogelijkheid bieden om de 'scheefgroei' met de lerarenfuncties te herstellen.

10.2 Aanbevelingen

In deze paragraaf worden aanbevelingen gedaan op basis van de bevindingen uit het gevoerde onderzoek.

Hieronder zijn de onderzoeksvragen vermeld met een beknopt antwoord.

	Samenvatting onderzoeksvragen en antwoord
1	Doen de voorbeeldfuncties recht aan de (huidige) praktijk voor wat betreft: ▶ Verantwoordelijkheid ▶ Complexiteit ▶ Kennis en vaardigheden Neem in het onderzoek een vergelijkbare voorbeeldfunctie mee vanuit het voortgezet onderwijs. Beknopt antwoord: De (ervaren) verantwoordelijkheid, complexiteit en benodigde kennis en vaardigheden komen volgens de deelnemers aan dit onderzoek onvoldoende tot uitdrukking in de beschreven (voorbeeld)functies. De deelnemers zijn van mening dat er veelal gebruik wordt gemaakt van de voorbeeldfuncties en te weinig functies op maat worden ontwikkeld waarmee functies meer herkenbaar kunnen worden. Bij de vergelijking van de inhoud van de (voorbeeld)functies in het PO met die in het VO blijkt in de praktijk lastig. Er zijn overeenkomsten maar ook veel verschillen. De deelnemers vergelijken in een aantal gevallen wel de (hogere) schaal voor de functie en de (hogere) beloning die in het voortgezet onderwijs voorkomt. Het beeld is dat de functies in het voorgezet onderwijs beter zijn ingeschaald. Daarnaast is het team in het VO volgens de deelnemers samengesteld met meer diverse functies, waardoor de werkzaamheden verdeeld kunnen worden over meerdere functionarissen.
2	Welke ervaringen zijn er in de sector primair onderwijs met het invoeren van de nieuwe voorbeeldfuncties uit 2019 voor (adjunct-)directeuren en OOP? Wat ging goed en wat kan beter?

	Beknopt antwoord: In alle onderwijsorganisaties zijn de nieuwe functies ingevoerd. De deelnemers geven wel aan dat in er in veel gevallen nauwelijks of geen gesprek heeft plaatsgevonden over de inhoud van de functie(s). Het invoeringsproces geeft de deelnemers het gevoel dat de nieuwe functies zijn opgelegd. Volgens de deelnemers ontbreekt het bestuurders aan (meer) lef om af te wijken van de landelijk vastgestelde (voorbeeld)functies en meer maatwerk te realiseren.
3	Welke elementen van (on)tevredenheid zijn er met betrekking tot de functie(waardering) en/of de beloning bij het werkveld? Beknopt antwoord: De deelnemers zijn erg ontevreden over het functieniveau en de beloning (salaris) van de huidige (voorbeeld)functies voor directie en onderwijs ondersteunend personeel. In de reacties wordt onder andere gerefereerd aan de complexiteit van de leerlingen bij het uitvoeren van het werk, de context van de omgeving (waaronder ouders) en de verantwoordelijkheid in de functie. In bijna alle gevallen zijn de deelnemers van mening dat een hogere salarisschaal voor hun functie is gerechtvaardigd.

In onderstaand overzicht staan aanbevelingen vermeld met in de laatste kolom de verwijzing naar de onderzoeksvraag.

	Aanbevelingen	Onderzoeksvraag
1	**Directiefuncties**	
	a Een aanbeveling is om een reeks met directiefuncties c.q. beknopte typeringen van functies te ontwikkelen op schaal D12-D13-D14. Betrek in de nieuwe directiefuncties de elementen die in de functie van directeur een belangrijke rol spelen, zoals: – doelgroep van leerlingen – betrokkenheid van ouders – samenwerking met verschillende ketenpartners als gevolg van passend onderwijs – de locatie en het verzorgingsgebied van de school, zoals grootstedelijk, meerdere (kleine) gemeenten, regionaal – de (eind)verantwoordelijkheid voor de school(locatie), onder andere voor de bedrijfsvoering (financiën, personeel, communicatie, ICT, huisvesting, etc.). De uitwerking van de directiefuncties in paragraaf 10.3 kan daarbij als richtlijn dienen.	**1**
	b Een aanbeveling is dat cao-partijen de werkgevers in het primair onderwijs niet toestaan om onderlinge afspraken te maken over het functieniveau van de directiefuncties in een bepaalde regio.	**2-3**
	c Een aanbeveling is om een leeswijzer te ontwikkelen bij de nieuwe/geactualiseerde directiefuncties over de toepassing van de functies met voorbeelden uit de praktijk en suggesties voor ontwikkelmogelijkheden (zowel doorgroei naar een andere functie als ontwikkelmogelijkheden in de eigen functie).	**2-3**

2	**Adjunct-directeur** a Een aanbeveling is om een leeswijzer te ontwikkelen bij de functies voor de adjunct-directeur over de toepassing van de functies met voorbeelden uit de praktijk en suggesties voor ontwikkelmogelijkheden (zowel doorgroei naar een andere functie als ontwikkelmogelijkheden in de functie).	**2-3**
3	**Logopedist** a Een aanbeveling is om een reeks met functies voor de logopedist te ontwikkelen c.q. actualiseren op functieniveau schaal 9-10(-11). b Een aanbeveling is om een leeswijzer te ontwikkelen bij de functies voor de logopedist over de toepassing van de functies met voorbeelden uit de praktijk en suggesties voor ontwikkelmogelijkheden (zowel doorgroei naar een andere functie als ontwikkelmogelijkheden in de eigen functie).	**1** **2-3**
4	**Onderwijsassistent** a Een aanbeveling is om een leeswijzer te ontwikkelen bij de functies voor de onderwijsassistent over de toepassing van de functies met voorbeelden uit de praktijk en suggesties voor ontwikkelmogelijkheden (zowel doorgroei naar een andere functie als ontwikkelmogelijkheden in de eigen functie). b Een aanbeveling is dat cao-partijen met een (voorbeeld)regeling komen om onderwijsassistenten te belonen, die (structureel) worden ingezet om lesgevende taken uit te voeren bij afwezigheid van een leraar. Daarbij is de suggestie om dit te koppelen aan (verdere) professionalisering van de onderwijsassistent.	**1** **2-3**
5	**Gedragswetenschapper** a Een aanbeveling is om een reeks met functies voor de gedragswetenschapper te ontwikkelen c.q. actualiseren op functieniveau schaal (10-)11-12. b Een aanbeveling is om een leeswijzer te ontwikkelen bij de functies voor de gedragswetenschapper over de toepassing van de functies met voorbeelden uit de praktijk en suggesties voor ontwikkelmogelijkheden (zowel doorgroei naar een andere functie als ontwikkelmogelijkheden in de eigen functie).	**1** **2-3**
6	**Cao-partijen** Een aanbeveling is dat cao-partijen in hun voorlichting eenduidige informatie verstrekken over: ▶ de toepassing van (voorbeeld)functies ▶ de toepassing van beloningen (salaris) Een suggestie is dat de medewerkers van de helpdesk van iedere cao-partij hierin (meer) gezamenlijk optrekken en de berichtgeving voor de sector onderling afstemmen.	**2**
7	**Cao-PO** a Een aanbeveling is dat cao-partijen expliciet benoemen dat de voorbeeldfuncties dienen als *inspiratiemateriaal*, die niet klakkeloos	**2**

	overgenomen kunnen worden en altijd getoetst dienen te worden aan de situatie in de eigen organisatie.	
	b Het ontwikkelen van functies op maat van de organisatie is complex en vraag om specifieke expertise op het gebied van functie-analyse, werkprocessen en organisatie-inrichting. Een aanbeveling is dat cao-partijen de besturen in het primair onderwijs (meer) faciliteren voor het ontwikkelen van functies op maat voor de eigen organisatie.	2
	c Een aanbeveling is dat cao-partijen de besturen verplichten om in overleg met de PGMR te komen tot een regeling over het vaststellen en onderhouden van functies in de organisatie, waarin is opgenomen: – de uitgangspunten voor het functiehuis, inclusief de beleidskeuzes voor de inrichting van de organisatie(processen) – een totaaloverzicht van de functies en waardering – een gemotiveerde keuze waar gebruik is gemaakt van voorbeeldfuncties – een gemotiveerde keuze waar gebruik is gemaakt van maatwerkfuncties – de wijze waarop met medewerkers een dialoog wordt gevoerd over (de inhoud van) de functie(s), taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden.	2
	d Een aanbeveling is dat cao-partijen de besturen in het primair onderwijs verplichten om informatie te geven aan medewerkers welke functie(beschrijving) van toepassing is (informatieplicht) en medewerkers de mogelijkheid geven om informatie over de inhoud van hun functie(beschrijving) op te vragen (informatierecht).	3
	e Er wordt veel onderscheid ervaren tussen de functiecategorieën in het primair onderwijs. Een aanbeveling is dat cao-partijen komen tot een definitie van een nieuw begrip ‘onderwijspersoneel’ en geen onderscheid meer maken tussen de categorieën onderwijsgevend, onderwijs ondersteunend en directiepersoneel.	2-3
	f Een aanbeveling is dat cao-partijen in de cao-PO opnemen dat het bestuur (of de leidinggevende namens het bestuur) (periodiek) beoordeelt of iedere leraar na de toekenning van de nieuwe lerarenfunctie in 2018 op het nieuwe/hogere functieniveau (in een hogere salarisschaal) de werkzaamheden in de functiebeschrijving ook structureel en substantieel uitvoert (inhoudelijke beoordeling). – Als dit niet het geval is dan kan een ontwikkeltraject worden ingezet. – Als dit niet het gewenste resultaat oplevert, kan het bestuur na een tweede beoordeling de mogelijkheid krijgen om de betreffende leraar in een andere functie te plaatsen. Concreet betekent dit: naast promotie tevens demotie mogelijk maken.	2-3
8	**Vergelijking met functies in het voortgezet onderwijs** a De (voorbeeld)functies uit het primair onderwijs zijn vergeleken met (voorbeeld)functies in het voortgezet onderwijs.	1

	– Voor de directiefuncties is gebleken dat de functie van teamleider niet vergelijkbaar en passend is. De deelnemers hebben met name aansluiting gezocht bij de functies van directeur in het VO in schaal 13 (en een schaal 14). Dit is door de deelnemers gedaan op basis van de eindverantwoordelijkheid van de school. De deelnemers vinden het niet correct, dat er in het VO een hogere beloning (salaris) geldt. – Voor de functie van adjunct-directeur vinden de deelnemers de (voorbeeld)functie van teamleider in schaal 12 vergelijkbaar en passend. De deelnemers vinden het niet correct, dat er in het VO een hogere beloning (salaris) geldt. – Voor de functies van gedragswetenschapper, logopedist en onderwijsassistent vinden de deelnemers de vergelijkbare (voorbeeld)functies uit het voortgezet onderwijs in beperkte mate passend. De deelnemers vinden het niet correct, dat er in het VO een hogere beloning (salaris) geldt. Een aanbeveling is om voor de directiefuncties een reeks te ontwikkelen c.q. beknopte typeringen te geven op schaal D12-D13-D14 (zie aanbeveling 1). Voor de overige functies geven deelnemers aan het niet correct te vinden, dat er in het VO een hogere beloning (salaris) geldt. Er is geen (extra) aanbeveling te geven die voortkomt uit het vergelijkend onderzoek van (voorbeeld)functies in het voortgezet onderwijs.	

10.3 Uitwerking aanbevelingen functies directeur

De aanbevelingen voor de functies directeur (en daarvan afgeleid de functies van adjunct-directeur) vragen om een nadere toelichting, omdat het gaat om het samenspel tussen drie partijen: college van bestuur, staf(diensten) en directie[8].

10.3.1 Beïnvloedende factoren functieniveau directeur

In het samenspel tussen college van bestuur, staf(diensten) en directie spelen de onderstaande factoren een rol, die van invloed zijn op het functieniveau van directiefuncties:

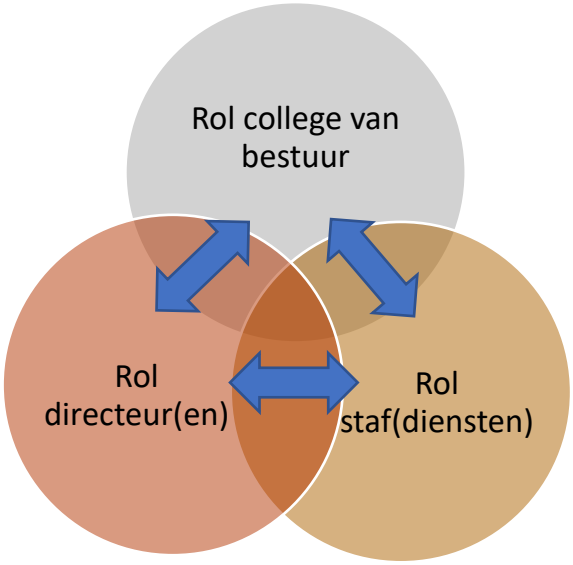
- *Organisatiestructuur*
  De gekozen organisatiestructuur is van grote invloed op de functies en functieniveaus van de schooldirecteuren. Bijvoorbeeld bij een bovenschools management tussen college van bestuur en directies kan de speelruimte van de directeur(en) kleiner zijn. Als er meer managementlagen in een organisatie zijn, is er in de regel minder beleidsvrije ruimte voor de directeur(en). De verantwoordelijkheden en bevoegdheden kunnen in een organisatie maar één keer worden uitgedeeld.
- *Beleidsvoerend vermogen*
  De rol en beleidsruimte van het college van bestuur in relatie tot de staf(diensten) is van invloed op de functies en functieniveaus van de schooldirecteuren. Daarbij gaat het om:
  - omvang van de staf(diensten): klein versus groot
  - beleidsvoerend vermogen van de staf(diensten): alle of een beperkt aantal beleidsvelden

[8] Zie eveneens het rapport onderzoek Fuwa-PO en Fuwa-VO d.d. 18-07-2022.

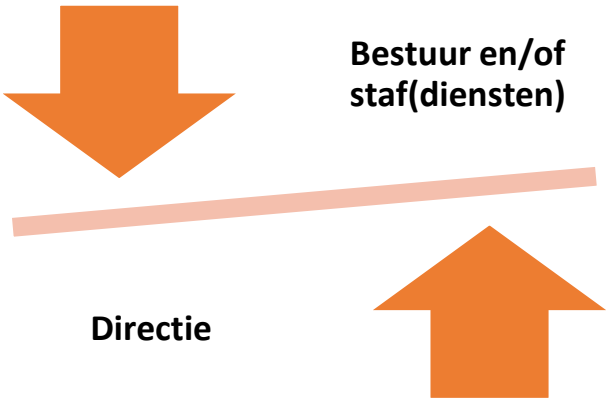
- rol van de (staf)diensten ten opzichte van de directeur(en): beleidsbepalend, ondersteunend of adviserend.

- *Mandaat*
  Het mandaat dat door het college van bestuur is toebedeeld aan de directeur (en eventuele adjunct-directeur) in het managementstatuut of directiereglement is essentieel voor de functies en functieniveaus van de schooldirecteuren.

Samengevat gaat het om de organisatiestructuur, het beleidsvoerend vermogen van college van bestuur, staf(diensten) en directie, en de onderlinge rollen en taakverdeling (mandatering).
In onderstaande figuur staat deze afhankelijkheid weergegeven.



Hoe meer beleidsvoerend vermogen bij de directeur van de school, hoe minder bij bestuur en/of staf(diensten) (en vice versa). In onderstaande figuur staat dit weergegeven.



10.3.2 Overzicht niveaubepalende elementen functie van directeur

In onderstaande tabel wordt een aanbeveling gedaan voor de niveaubepalende elementen van de functie van directeur. Het betreft de reeks van functies voor directeuren, die deel uitmaken van een scholengroep.

	Directeur D12	Directeur D13	Directeur D14
Schoolsoort	School voor regulier basisonderwijs of speciaal (basis)onderwijs	Complexe school voor regulier basisonderwijs of speciaal (basis)onderwijs	Complexe en omvangrijke school voor regulier basisonderwijs of speciaal (basis)onderwijs
Omgeving	Meervoudig, op niveau van de wijk, buurt en/of gemeente	Complex op niveau van meerdere gemeenten, een groot regionaal gebied of grootstedelijk gebied	Complex op niveau van meerdere gemeenten, een groot regionaal gebied of grootstedelijk gebied
Populatie leerlingen	Eenduidige doelgroep met basis en specifieke ondersteuningsbehoefte	Complexe doelgroep met specifieke ondersteuningsbehoefte	Complexe doelgroep met meervoudige en specifieke ondersteuningsbehoefte
Bestuurlijke organisatie	Beleidsbepalend bestuur[9] met een duidelijk mandaat voor de directeur	Een toezichthoudend bestuur[10] met een beperkt (meervoudig) bestuurlijk mandaat voor de directeur	Een toezichthoudend bestuur met een vergaand (meervoudig) bestuurlijk mandaat voor de directeur
Leiding	Integraal leidinggeven[11] aan de school/locaties	Integraal leidinggeven aan de school/locaties	Integraal leidinggeven aan de school/locaties
Beleid school	Ontwikkelen van meerjaren beleid voor onderwijs en bedrijfsvoering van de school/locaties	Ontwikkelen van meerjaren beleid voor onderwijs en bedrijfsvoering van de school/locaties	Ontwikkelen van meerjaren beleid voor onderwijs en bedrijfsvoering van de school/locaties
Beleidsbijdrage organisatie	Participeren in het bovenschools overleg en bijdrage leveren met voorstellen voor het bovenschools beleid	Inhoudelijke adviezen geven voor het bovenschools beleid, de visie en strategie, inclusief het creëren van draagvlak	Het ontwikkelen, helpen vaststellen en/of realiseren van strategische doelen van de gehele organisatie, inclusief het creëren van draagvlak
Staf(diensten)	Medewerkers van de staf(diensten) adviseren en ondersteunen het beleid voor de directeur	Medewerkers van de staf(diensten) adviseren en ondersteunen het beleid voor de directeur	Medewerkers van de staf(diensten) adviseren en ondersteunen het beleid voor de directeur

[9] Onder een beleidsbepalende rol van het bestuur wordt verstaan dat het bestuur de strategische doelstellingen en de koers ontwikkelt. De directeur vertaalt dit in het (operationeel) beleid voor de school.

[10] Onder een toezichthoudende rol van een bestuur wordt verstaan dat de directeur de meerjaren doelstellingen en de koers van de school ontwikkelt. De directeur is daarbij door het bestuur voor vrijwel alle beleidsmatige en operationele zaken gemandateerd. Het bestuur fungeert als het ware als een raad van toezicht en verleent goedkeuring achteraf.

[11] Onder integraal leidinggeven wordt hier verstaan het verantwoordelijk zijn voor het operationele management, de ontwikkeling van het onderwijsbeleid, onderwijsprogrammering én het leidinggeven. Hieronder valt ook de operationele bedrijfsvoering van de school (onder meer opstellen en bewaken van de schoolbegroting).

Contacten	Er is sprake van (in- en externe) tegengestelde belangen, gericht op het verkrijgen van inhoudelijke afstemming over meerjaren beleid van de school	Er is sprake van het verwerven van draagvlak, zowel intern, bij lokale of regionale overheden en/of met ketenpartners in het regionaal of grootstedelijk gebied om vraag en aanbod van onderwijs op elkaar af te stemmen	Er is sprake van het verwerven van draagvlak, zowel intern, bij lokale, regionale of landelijke overheden en/of met ketenpartners in het regionaal of grootstedelijk gebied om vraag en aanbod van onderwijs op elkaar af te stemmen

Bijlage I: Cao-afspraken over functies in het primair onderwijs

In deze bijlage staan de cao-afspraken over de functies vermeld voor het primair onderwijs.

Cao voor het primair onderwijs 2018-2019

In de cao-PO 2018-2019 is voor de lerarenfuncties de onderstaande afspraak vastgelegd.

Artikel 5.1 Functies

1. De functies worden in de navolgende functiecategorieën onderscheiden:
   a. directie;
   b. leraar;
   c. onderwijsondersteunend personeel;
   d. participatiebaan.
2. Leidinggevende functies en functies met leidinggevende taken worden beschreven en gewaardeerd met FUWA PO.
3. Voor de functies behorend tot de categorie leraar worden de functies en de daarbij behorende taakkarakteristieken uit bijlage VII.B van deze cao vastgesteld als normfuncties. Per 1 september 2018 komen deze normfuncties voor leraren te vervallen.
   Vanaf 1 september 2018 worden functies behorend tot de categorie leraar beschreven en gewaardeerd met FUWA PO.
4. Voor leraren gelden per 1 september 2018 nieuwe functiebeschrijvingen. Hierbij geldt dat:
   a. leraren die voor 1 september 2018 zijn ingeschaald in salarisschaal LA, de functie leraar L10 krijgen.
   b. leraren die voor 1 september 2018 zijn ingeschaald in salarisschaal LB, de functie leraar L11 krijgen.
   c. leraren die voor 1 september 2018 zijn ingeschaald in salarisschaal LC, de functie leraar L12 krijgen.

   De voorbeeldfuncties uit de functiereeks leraar L10, L11, L12 zijn opgenomen in het Handboek FUWA PO. Nadat deze nieuwe functiebeschrijvingen eenmalig voor de leraren worden vastgesteld, is er weer sprake van vrije functievorming.
5. Voor de functies behorend tot de categorie onderwijsondersteunend personeel worden de functies en de daarbij behorende taakkarakteristieken uit bijlage VII.C van deze cao vastgesteld als normfuncties.
6. Zonder voorafgaand ontslag kan voor de werknemer in het openbaar onderwijs geen andere functie gaan gelden dan de functie waarin de werknemer is aangesteld, tenzij met de werknemer is overeengekomen dat de functie een tijdelijk karakter heeft en het daarbij behorende salarisniveau slechts tijdelijk zal gelden.[12]

[12] In het bijzonder onderwijs geldt voor wijziging van de functie de algemene wet- en regelgeving.

Cao voor het primair onderwijs 2019-2020

In de cao-PO 2019-2020 is voor de functies van het onderwijsondersteunend personeel en de directie de onderstaande afspraak vastgelegd.

Artikel 5.6 Heroverweging en actualisering functies onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie

1 De werkgever is verplicht voor 1 augustus 2020 zijn functiegebouw te actualiseren voor de functies in de categorieën onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie. Hij overweegt of nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn. Indien nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, wordt besloten welke functiebeschrijvingen worden gehanteerd. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van de voorbeeldfuncties die sociale partners hebben vastgesteld. Besluiten, waaronder ook een besluit dat geen nieuwe functiebeschrijvingen nodig zijn, worden genomen met instemming van de PGMR.

2 Dit proces dient te zijn afgerond voor 1 augustus 2020. De werkgever kan ervoor kiezen het proces zoals omschreven in dit artikel eerder af te ronden.

3 Indien bij een nieuwe functiebeschrijving van een werknemer in een functie die hoort tot de categorie onderwijsondersteunend personeel (OOP), een hogere salarisschaal hoort, wordt de werknemer uiterlijk 1 augustus 2020 in de nieuwe salarisschaal ingepast. Inpassing geschiedt in het naasthogere bedrag in de betreffende salarisschaal.

4 Indien bij een nieuwe functiebeschrijving van een werknemer in een functie die hoort tot de categorie onderwijsondersteunend personeel (OOP), een lagere salarisschaal hoort, behoudt de werknemer zijn salaris en het uitzicht op hogere periodieken conform zijn oude inschaling.

5 Een directielid wordt uiterlijk 1 augustus 2020 ingepast in de nieuwe salarisschaal die hoort bij de zwaarte van de functie die volgt uit de toepassing van FUWA PO op zijn nieuwe functiebeschrijving. Indien heroverweging niet leidt tot een nieuwe functiebeschrijving, wordt de directeur ingepast in de nieuwe salarisschaal die hoort bij de zwaarte van zijn oude functiebeschrijving.

6 Bij de toepassing van het vijfde lid geldt voor adjunct-directeuren:

- a Voor een adjunct-directeur, functieniveau 10, schaal A10 (zie bijlage A3)
- b Voor een adjunct-directeur, functieniveau 11, schaal A11 (zie bijlage A3)
- c Voor een adjunct-directeur, functieniveau 12, schaal A12 (zie bijlage A3)
- d Voor een adjunct-directeur, functieniveau 13, schaal A13 (zie bijlage A3)

7 Bij de toepassing van het vijfde lid geldt:

- a Voor een directeur, functieniveau 11, schaal D11 (zie bijlage A3)
- b Voor een directeur, functieniveau 12, schaal D12 (zie bijlage A3)
- c Voor een directeur, functieniveau 13, schaal D13 (zie bijlage A3)
- d Voor een directeur, functieniveau 14, schaal D14 (zie bijlage A3)
- e Voor een directeur, functieniveau 15, schaal D15 (zie bijlage A3)

8 Indien inschaling in de nieuwe schaal leidt tot een lager salaris of een lager uitzicht, behoudt de werknemer zijn oude salaris, inclusief toelagen, het uitzicht op hogere periodieken en toekomstige indexatie, conform zijn oude inschaling. Werkgever en werknemer leggen afspraken hierover voor 1 augustus 2020 vast in een addendum bij de arbeidsovereenkomst.

9 Aanvullende bepaling tijdpad heroverweging en actualisering functies: schoolbesturen en PGMR mogen tot uiterlijk 1 november 2020 de tijd nemen voor een zorgvuldig proces om de OOP- en

directiefuncties te actualiseren en herwaarderen, waarbij de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen met terugwerkende kracht per 1 augustus 2020 in werking treden.

Cao voor het primair onderwijs 2022

In de cao-PO 2022 is voor de functies van het onderwijsondersteunend personeel en de directie de onderstaande afspraak vastgelegd.

Artikel 5.7 Conversie van werknemers per 1 januari 2022

1. Per 1 januari 2022 zijn nieuwe salarisbedragen van kracht. Bijlage A1 tot en met A4.
2. Werknemers in de categorieën OOP, directie, adjunct-directeuren, in- door en uitstroombanen worden (met terugwerkende kracht per 1 januari 2022) ingepast in de schaal met dezelfde schaalnaam als hun schaal van voor 1 januari 2022.
3. Leraren in L10 worden ingepast in LB. Leraren in L11 worden ingepast in LC. Leraren in L12 worden ingepast in LD. Leraren in L13 worden ingepast in LE.
4. Bij het bepalen van de nieuwe trede in de schaal wordt de conversietabel gebruikt zoals opgenomen in de betreffende bijlagen A1 tot en met A4.

Bijlage II: Online onderzoek met vragen en stellingen voor functiehouders

Introductie

De vakorganisaties en de PO-raad voeren een onderzoek uit naar de huidige voorbeeldfuncties in het primair onderwijs. Het doel van dit onderzoek is om informatie te verkrijgen over de werking van het functiewaarderingssysteem in het PO. Hierbij wordt gekeken naar de mate waarin de complexiteit en de verantwoordelijkheid in de functies voor het onderwijsondersteunend personeel en (adjunct-) directeur op een juiste wijze in de voorbeeldfuncties is vastgelegd en in hoeverre dit wordt meegenomen in de waardering (weging) van de functies. Daarnaast willen de cao-partijen (meer) inzicht krijgen over de wijze waarop de (voorbeeld)functies de afgelopen periode zijn geïmplementeerd binnen de schoolbesturen.
We nodigen u van harte uit om deel te nemen aan het onderzoek middels het invullen van deze lijst met stellingen en vragen. Het onderzoek is gericht op de structurele werkzaamheden in uw functie en is niet gericht op bijzondere of tijdelijke omstandigheden, bijvoorbeeld als gevolg van corona.

De opbouw van de lijst met vragen en stellingen is als volgt:

- Algemene gegevens over uw functie
- De taken en verantwoordelijkheden in uw functie
- De beloning van uw functie
- Het proces van invoering van de functie(s) binnen uw eigen organisatie

Praktische aandachtspunten bij het invullen:

- In deze lijst leggen wij u stellingen en vragen voor.
- Bij de stellingen zijn er de volgende mogelijkheden om te antwoorden:
  - Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens en niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal mee oneens
- Het is in bepaalde gevallen mogelijk om de antwoordmogelijkheid ‘weet niet’ in te vullen.
- De benodigde tijd voor invullen van de lijst met vragen en stellingen is
  - Voor functiehouders ongeveer 15 tot 20 minuten
  - Voorbestuurders is ongeveer 20 tot 30 minuten
- Als u de lijst met vragen en stellingen invult voor 2 april 2022 wordt uw reactie meegenomen in het onderzoek.
- Er is een aparte lijst voor functiehouders en een aparte lijst voor bestuurders.
- Alle verzamelde gegevens en de antwoorden op de open vragen worden geanonimiseerd verwerkt en gebruikt voor (verdiepende) gesprekssessies eind april 2022.
- De resultaten van het onderzoek worden ter beschikking gesteld van de vakorganisaties en werkgevers (PO-raad) in het primair onderwijs.

Algemene gegevens functie

In welke functie bent u momenteel werkzaam?

- Directeur
- Adjunct-directeur
- Onderwijsassistent
- Gedragswetenschapper
- Logopedist
- Anders:

Wat is uw huidige functieschaal?
Let op! Het gaat hier om uw functieschaal. De persoonlijke inschaling kan hier soms van afwijken (zie volgende vraag).

- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- L10
- L11
- L12
- A10
- A11
- A12
- A13
- D11
- D12
- D13
- D14

Wordt u betaald conform de functieschaal of heeft u een andere salarisschaal?

- Ja
- Nee, andere salarisschaal, namelijk
  - Salarisschaal hoger
  - Salarisschaal lager
  - Salarisschaal met toelage
  - Anders: …

Functie, taken en verantwoordelijkheden

Hierna volgen stellingen

1. Ik begrijp wat volgens de functiebeschrijving van mij wordt verwacht
2. Mijn functiebeschrijving sluit aan bij de praktijk van mijn werk
3. Mijn functiebeschrijving sluit aan bij de complexiteit van mijn werk

4 Mijn functiebeschrijving sluit aan bij de verantwoordelijkheid van mijn werk
5 Mijn leidinggevende legt andere taken bij mij dan in mijn functiebeschrijving zijn opgenomen
6 Mijn leidinggevende legt andere verantwoordelijkheid bij mij dan in mijn functiebeschrijving zijn opgenomen
7 Zelf neem ik meer verantwoordelijkheden op dan in mijn functiebeschrijving zijn opgenomen

Beloning van de functie

Hierna volgen stellingen

8 De beloning (inschaling) voor mijn functie vind ik passend
9 Ik vind dat mijn taken en verantwoordelijkheden in mijn functie worden erkend door mijn leidinggevende
10 Als ik mijn functie vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de functieschaal voor mij passend.
Toevoegen: weet niet

Proces van invoering van de functie(s)

Hierna volgen stellingen

11 Er is voor mij (of mijn functiegroep) een functiebeschrijving op maat opgesteld voor onze organisatie
Toevoegen: weet niet
12 Er wordt in mijn geval gebruik gemaakt van een voorbeeldfunctie PO
Toevoegen: weet niet
13 Ik heb de mogelijkheid gehad om kennis te nemen van de inhoud van mijn functiebeschrijving
Toevoegen: weet niet
14 Ik heb toegang tot en/of heb informatie over het gehele functiebouwwerk in onze organisatie
Toevoegen: weet niet
15 Ik heb de mogelijkheid gehad om kennis te nemen van de waardering (weging) van mijn functie met Fuwa-PO
Toevoegen: weet niet
16 In een gesprek ben ik op hoogte gesteld over de inhoud van mijn functie
Toevoegen: weet niet
17 Ik heb de mogelijkheid gekregen om bedenkingen en/of bezwaren kenbaar te maken over de inhoud van mijn functiebeschrijving
Toevoegen: weet niet

Tot slot

Open vraag met één invulveld
Graag wil ik dit toevoegen in het kader van dit onderzoek.
Dit mag gaan over de taken en verantwoordelijkheden in de functie, de beloning van de functie, het proces van invoering van de functie(s) binnen uw eigen organisatie of zaken die hieraan gerelateerd zijn.

Op 19 en 20 april 2022 worden er verdiepende gesprekssessies gehouden als onderdeel van dit onderzoek over (voorbeeld)functies en beloning in het PO. Als u belangstelling heeft om hieraan een bijdrage te leveren, kunt u dit aangeven door hieronder uw naam, functie en e-mailadres in te vullen.

- Naam:
- Functie:
- e-mail:

Bijlage III: Online onderzoek met vragen en stellingen voor bestuurders

Introductie

De vakorganisaties en de PO-raad voeren een onderzoek uit naar de huidige voorbeeldfuncties in het primair onderwijs. Het doel van dit onderzoek is om informatie te verkrijgen over de werking van het functiewaarderingssysteem in het PO. Hierbij wordt gekeken naar de mate waarin de complexiteit en de verantwoordelijkheid in de functies voor het onderwijsondersteunend personeel en (adjunct-) directeur op een juiste wijze in de voorbeeldfuncties is vastgelegd en in hoeverre dit wordt meegenomen in de waardering (weging) van de functies. Daarnaast willen de cao-partijen (meer) inzicht krijgen over de wijze waarop de (voorbeeld)functies de afgelopen periode zijn geïmplementeerd binnen de schoolbesturen.
We nodigen u van harte uit om deel te nemen aan het onderzoek middels het invullen van deze lijst met stellingen en vragen. Het onderzoek is gericht op de structurele werkzaamheden in de functies binnen uw schoolbestuur en is niet gericht op bijzondere of tijdelijke omstandigheden, bijvoorbeeld als gevolg van corona.

De opbouw van de lijst met vragen en stellingen is als volgt:

- Algemene gegevens over de functies in het functiegebouw van uw organisatie
- Het functiegebouw en de functies
- Concreet gaat het om de functies van:
  - Directeur (uit de functiereeks) - functieniveau schaal D12
  - Adjunct-directeur (uit de functiereeks) - functieniveau schaal A11
  - Logopedist – functieniveau schaal 9
  - Onderwijsassistent – functieniveau schaal 5
  - Gedragswetenschapper – functieniveau schaal 11
- De beloning van de functies
- Het proces van invoering van de functie(s) binnen uw eigen organisatie

Praktische aandachtspunten bij het invullen:

- In deze lijst leggen wij u stellingen en vragen voor.
- Bij de stellingen zijn er de volgende mogelijkheden om te antwoorden:
  - Helemaal mee eens
  - Mee eens
  - Niet mee eens en niet mee oneens
  - Niet mee eens
  - Helemaal mee oneens
- Het is in bepaalde gevallen mogelijk om de antwoordmogelijkheid ‘weet niet’ in te vullen.
- De benodigde tijd voor invullen van de lijst met vragen en stellingen is ongeveer 20 tot 30 minuten.
- Als u de lijst met vragen en stellingen invult voor 2 april 2022 wordt uw reactie meegenomen in het onderzoek.
- Er is een aparte lijst voor functiehouders en een aparte lijst voor bestuurders.
- Alle verzamelde gegevens en de antwoorden op de open vragen worden geanonimiseerd verwerkt en gebruikt voor (verdiepende) gesprekssessies eind april 2022.
- De resultaten van het onderzoek worden ter beschikking gesteld van de vakorganisaties en werkgevers (PO-raad) in het primair onderwijs.

Algemene gegevens

Wat is op u van toepassing?

- Bestuur van school/scholen voor primair onderwijs
- Bestuur van scholen voor primair en voortgezet onderwijs

Wat is op uw schoolbestuur van toepassing? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Eén basisschool
- Meerdere basisscholen
  - 2 – 5
  - 5 – 10
  - 10 – 15
  - 15 – 20
  - 20 of meer
- School/scholen voor SBO
- School/scholen voor speciaal (voortgezet) onderwijs
- School/scholen voor voortgezet onderwijs

Het functiegebouw en de functies

Hierna volgen stellingen

1. Ons bestuur heeft een actueel functiegebouw vastgesteld met alle functies binnen de organisatie
2. De functiebeschrijvingen voor de groep directeuren sluiten aan bij de praktijk
3. De functiebeschrijvingen voor de groep adjunct-directeuren sluiten aan bij de praktijk
4. De functiebeschrijvingen voor het onderwijsondersteunend personeel sluiten aan bij de praktijk
5. De functiebeschrijvingen voor de groep directeuren sluiten aan bij de complexiteit van de werkzaamheden
6. De functiebeschrijvingen voor de groep adjunct-directeuren sluiten aan bij de complexiteit van de werkzaamheden
7. De functiebeschrijvingen voor het onderwijsondersteunend personeel sluiten aan bij de complexiteit van de werkzaamheden
8. De functiebeschrijvingen voor de groep directeuren sluiten aan bij de verantwoordelijkheid van de werkzaamheden
9. De functiebeschrijvingen voor de groep adjunct-directeuren sluiten aan bij de verantwoordelijkheid van de werkzaamheden
10. De functiebeschrijvingen voor het onderwijsondersteunend personeel sluiten aan bij de verantwoordelijkheid van de werkzaamheden

De beloning van de functies

Hierna volgen stellingen

11. De beloning (inschaling) van alle beschreven functies van ons functiegebouw vind ik passend
12. Ik vind dat de taken en verantwoordelijkheden in de functie van de groep directeuren worden erkend
13. Ik vind dat de taken en verantwoordelijkheden in de functie van de groep adjunct-directeuren worden erkend
14. Ik vind dat de taken en verantwoordelijkheden in de functie van het onderwijsondersteunend personeel worden erkend
15. Als ik de functie(s) van de groep directeuren vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de beloning passend.
    Toevoegen: weet niet

16 Als ik de functie(s) van de groep adjunct-directeuren vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de beloning passend.
Toevoegen: weet niet
17 Als ik de functie(s) van het onderwijsondersteunend personeel vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de beloning passend.
Toevoegen: weet niet
18 Ons bestuur heeft beleid voor beloningsdifferentiatie en/of incidentele beloningsvormen vastgesteld
19 Ons bestuur past beloningsdifferentiatie en/of incidentele beloningsvormen in de praktijk toe

Het proces van invoering van de functie(s)

Hierna volgen stellingen
20 Er is per functie/functiegroep een functiebeschrijving op maat opgesteld voor onze organisatie
21 Er is voor onze organisatie gebruik gemaakt van de voorbeeldfuncties PO
22 Iedere functionaris is geïnformeerd over en/of heeft toegang tot de beschrijving van zijn/haar huidige functie
23 Iedere functionaris is geïnformeerd over en/of heeft toegang tot alle andere beschrijvingen van de functies in onze organisatie
24 Iedere functionaris heeft de mogelijkheid gehad om kennis te nemen van de waardering (weging) van de functie(s) met Fuwa-PO
25 Iedere functionaris is in een gesprek op hoogte gesteld over de inhoud van zijn/haar functie
26 Iedere functionaris heeft de mogelijkheid gekregen om bedenkingen en/of bezwaren kenbaar te maken over zijn/haar functiebeschrijving

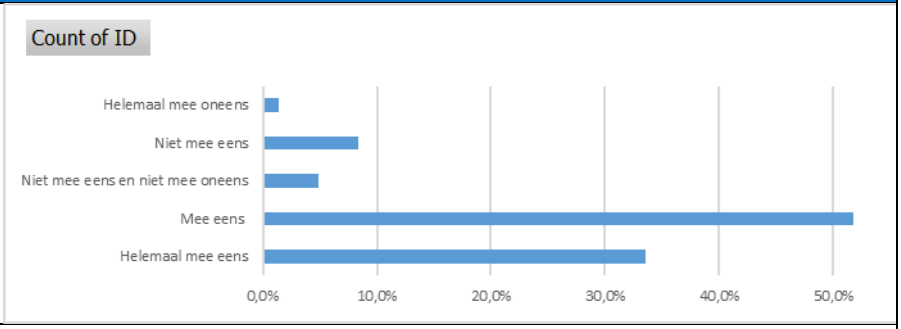
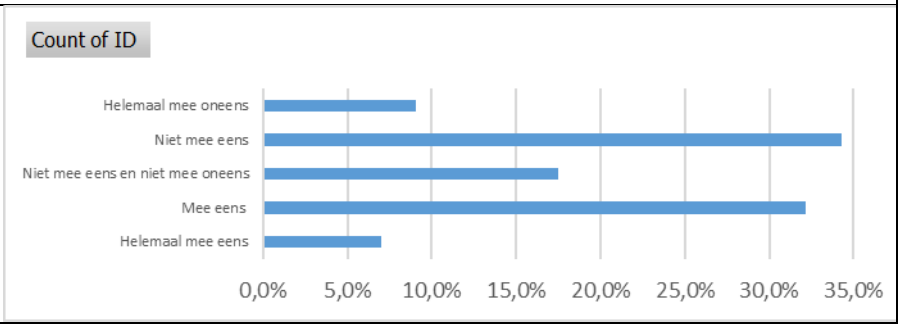
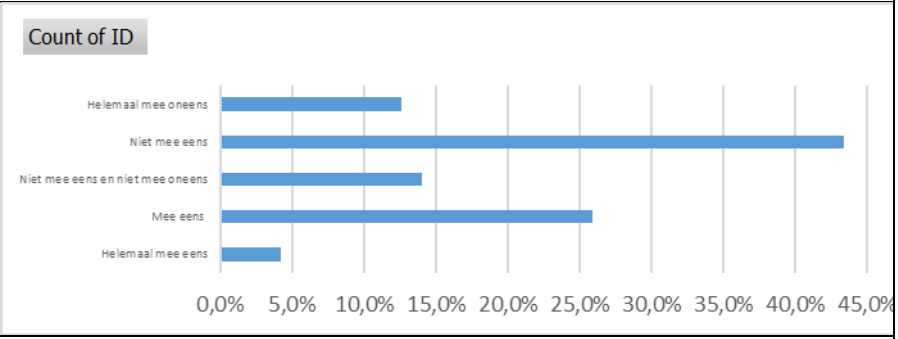
Tot slot

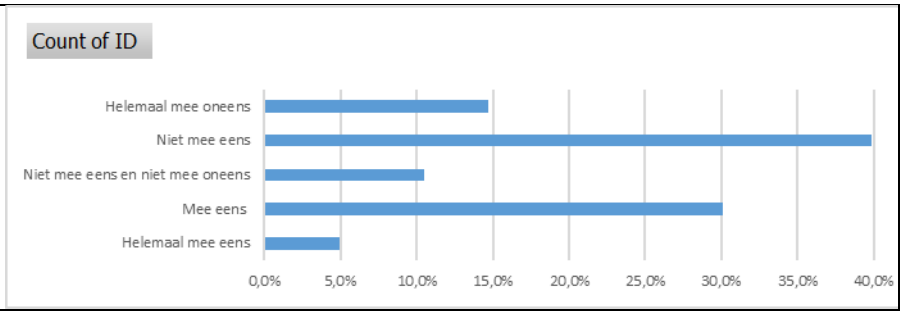
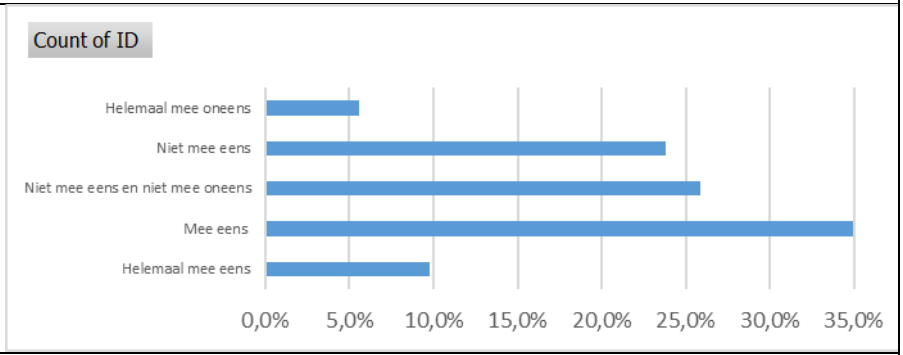
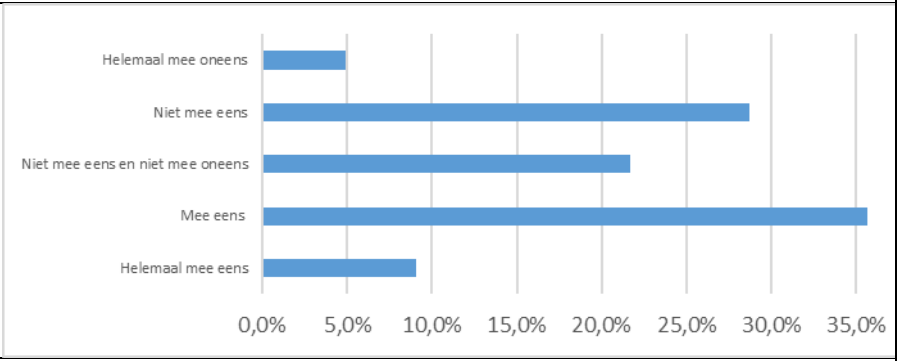
Open vraag met één invulveld
Graag wil ik dit toevoegen in het kader van dit onderzoek.
Dit mag gaan over de taken en verantwoordelijkheden in de functie, de beloning van de functie, het proces van invoering van de functie(s) binnen uw eigen organisatie of zaken die hieraan gerelateerd zijn.

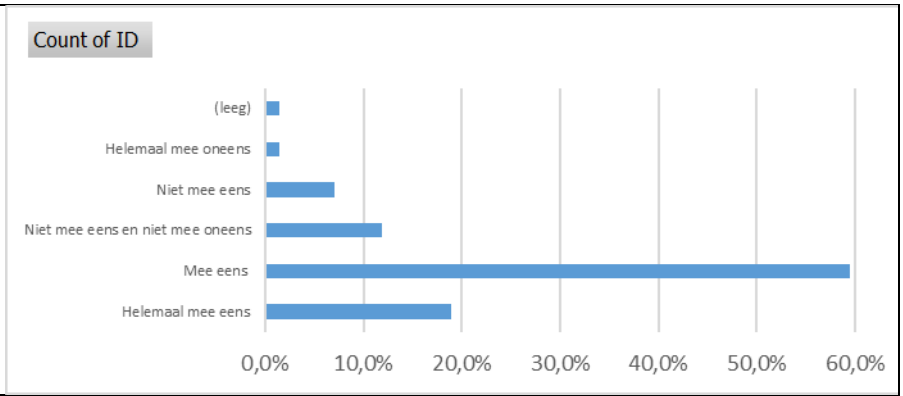
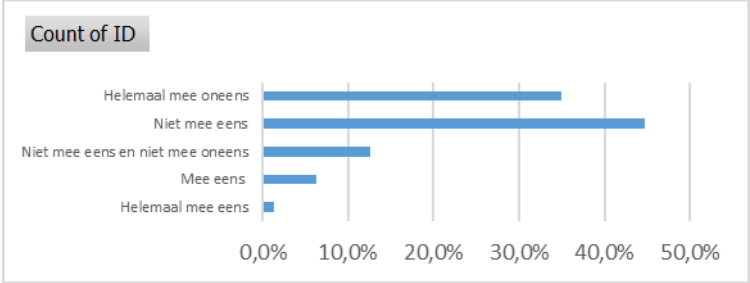
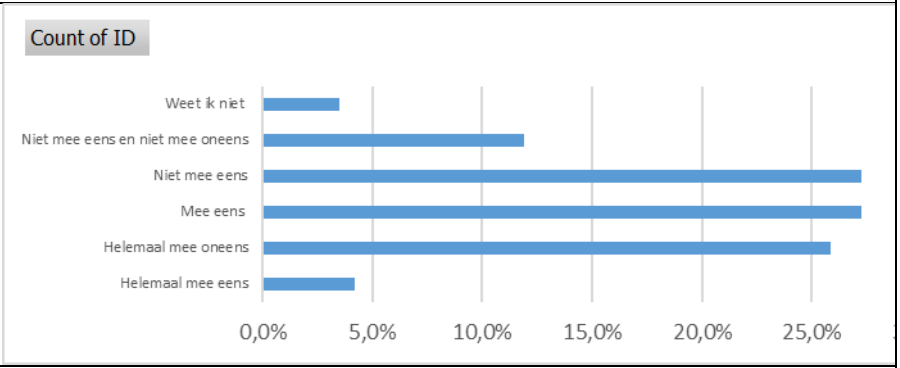
Op 19 en 20 april 2022 worden er verdiepende gesprekssessies gehouden als onderdeel van dit onderzoek over (voorbeeld)functies en beloning in het PO. Als u belangstelling heeft om hieraan een bijdrage te leveren, kunt u dit aangeven door hieronder uw naam, functie en e-mailadres in te vullen.

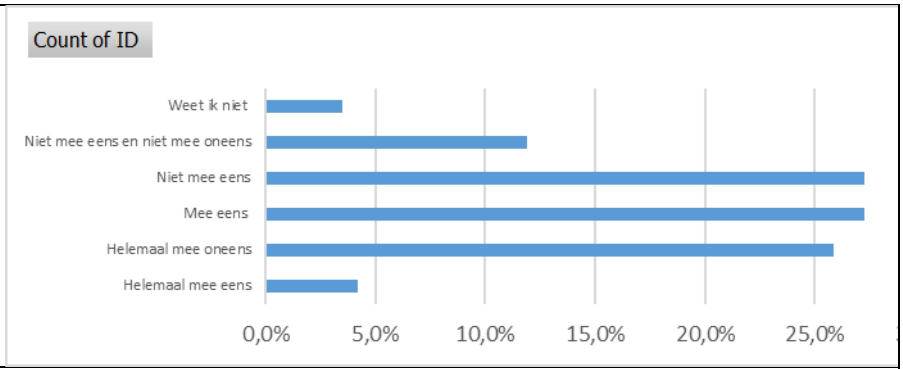
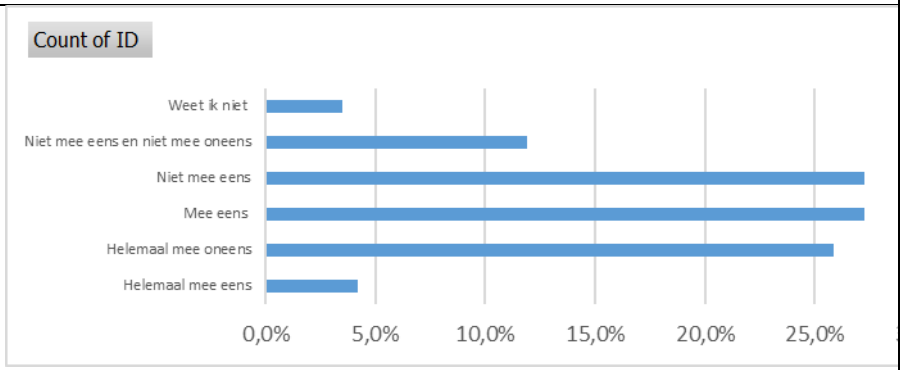
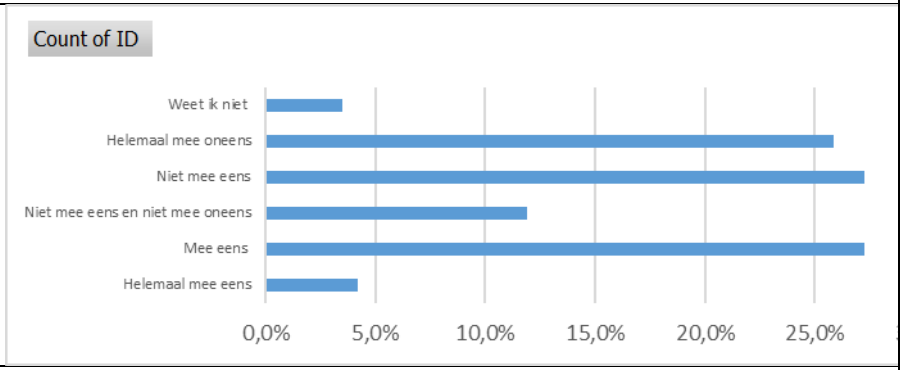
- Naam:
- Functie:
- e-mail:

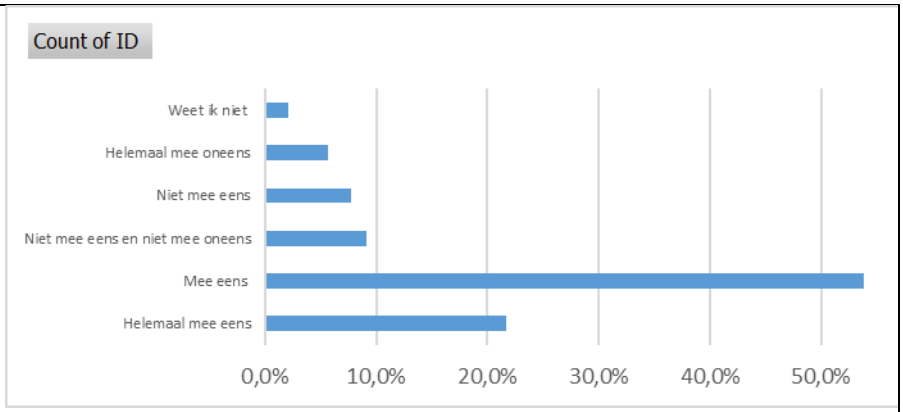
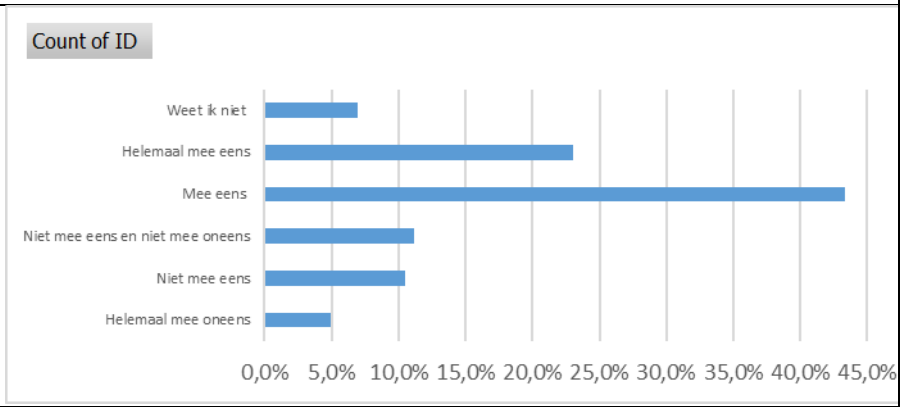
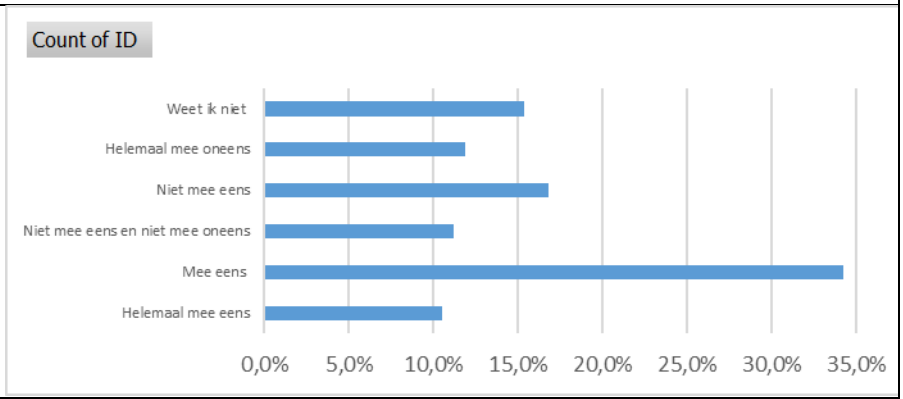
Bijlage IV: Overzicht reacties respondenten online onderzoek

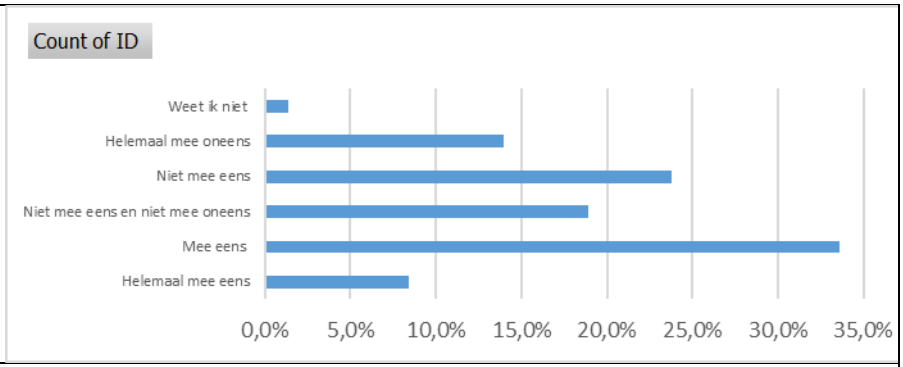
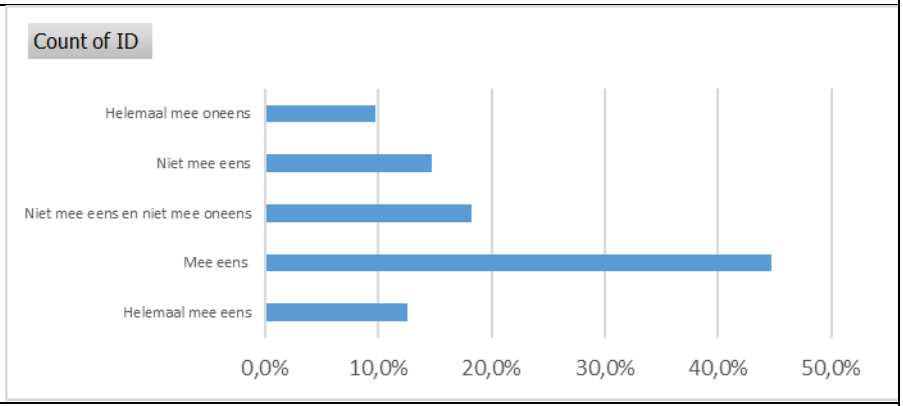
Vraag	Grafiek
Ik begrijp wat volgens de functiebeschrijving van mij wordt verwacht	
(adjunct)directeur	Percentage *helemaal mee eens* aanzienlijk hoger (59,5%)
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Niemand *mee oneens* of *helemaal mee oneens*
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijking
Mijn functiebeschrijving sluit aan bij de praktijk van mijn werk	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Geen aanzienlijke afwijking
Gedragswetenschapper	*Niet mee eens* percentage aanzienlijk hoger (50%)
Mijn functiebeschrijving sluit aan bij de complexiteit van mijn werk	
(adjunct)directeur	Er zijn meer (adjunct) directeuren *niet mee eens* (47,6%), maar minder *helemaal mee oneens* (9,5%).
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Er zijn meer onderwijsassistentes *mee eens* met deze stelling (37,5%) en minder *niet mee eens* (31,3%)
Gedragswetenschapper	Niet mee eens percentage aanzienlijk hoger (55,6%)

Mijn functiebeschrijving sluit aan bij de verantwoordelijkheid van mijn werk	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijkingen
Logopedist	Meeste respondenten *mee eens* (35,6%)
Onderwijsassistent	*Niet mee eens* aanzienlijk lager (12,5%) en *mee eens* aanzienlijker hoger (56,3%)
Gedragswetenschapper	*Niet mee eens* aanzienlijk meer (55,6%)
Mijn leidinggevende legt andere taken bij mij dan in mijn functiebeschrijving zijn opgenomen	
(adjunct)directeur	Minder respondenten *mee eens* (23,8%)
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijkingen
Onderwijsassistent	*Niet mee eens* hoger en grootste groep (37,5%)
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijkingen
Mijn leidinggevende legt andere verantwoordelijkheid bij mij dan in mijn functiebeschrijving zijn opgenomen	
(adjunct)directeur	Meer *niet mee eens* (33,3%), dan *mee eens* (21,4%)
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Geen aanzienlijke afwijking
Gedragswetenschapper	Mee eens aanzienlijker groter (52,8%)

Zelf neem ik meer verantwoordelijkheden op dan in mijn functiebeschrijving zijn opgenomen	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Mee eens nog grotere groep (64,4%)
Onderwijsassistent	Geen respondenten *helemaal mee oneens* of *niet mee eens*, enkel dus positief (mee eens en helemaal mee eens) beantwoord
Gedragswetenschapper	*Mee eens* nog grotere groep (69,4%)
De beloning (inschaling) voor mijn functie vind ik passend	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijk afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijk afwijking
Onderwijsassistent	Geen aanzienlijk afwijking
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijk afwijking
Ik vind dat mijn taken en verantwoordelijkheden in mijn functie worden erkend door mijn leidinggevende	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Meer *mee eens* (62.5%)
Gedragswetenschapper	Grootste groep niet *mee eens* (38.9%)

Als ik mijn functie vergelijk met een soortgelijke functie in het voortgezet onderwijs, dan is de functieschaal voor mij passend.	
(adjunct)directeur	Meer *helemaal mee oneens* (64.3%)
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Meer verdeeld over de categorieën. Grootste groep *niet mee eens* (37.5%)
Gedragswetenschapper	Grotere groep *weet ik niet* (30.6%) en *niet mee eens* (33.3%).
Er is voor mij (of mijn functiegroep) een functiebeschrijving op maat opgesteld voor onze organisatie	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Geen aanzienlijke afwijking
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijking
Er wordt in mijn geval gebruik gemaakt van een voorbeeldfunctie PO	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Geen *helemaal mee eens*
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijking

Ik heb de mogelijkheid gehad om kennis te nemen van de inhoud van mijn functiebeschrijving	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Geen aanzienlijke afwijking
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijking
Ik heb toegang tot en/of heb informatie over het gehele functiebouwwerk in onze organisatie	
(adjunct)directeur	*Helemaal mee eens* aanzienlijk groter (47.6%)
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Geen aanzienlijke afwijking
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijking
Ik heb de mogelijkheid gehad om kennis te nemen van de waardering (weging) van mijn functie met Fuwa-PO	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Meer *weet ik niet* (43.8%)
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijking

In een gesprek ben ik op hoogte gesteld over de inhoud van mijn functie	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	*Niet mee eens* (35.6%) en *mee eens* (35,6%) grootste categorieën
Onderwijsassistent	*Mee eens* percentage aanzienlijk hoger (62.5%)
Gedragswetenschapper	*Niet mee eens en niet mee oneens* aanzienlijk groter (27.8%)
Ik heb de mogelijkheid gekregen om bedenkingen en/of bezwaren kenbaar te maken over de inhoud van mijn functiebeschrijving	
(adjunct)directeur	Geen aanzienlijke afwijking
Logopedist	Geen aanzienlijke afwijking
Onderwijsassistent	Geen aanzienlijke afwijking
Gedragswetenschapper	Geen aanzienlijke afwijking

Bijlage V: Opzet gespreksessies

Doel gesprekssessies

Het doel van de gesprekssessies is om met functiehouders uit de sector verdieping aan te brengen om de onderzoeksvraag te beantwoorden (kwalitatief onderzoek).

Sessies:

De twee adviseurs van Leeuwendaal verzorgen de begeleiding van de gesprekssessies, waarbij:

- Eén adviseur de inhoudelijke begeleiding van de vragen en de discussies verzorgt
- Eén adviseur verzorgt het technische proces van de vragen en de vastlegging van de antwoorden

Gespreksessies Gedragswetenschapper en onderwijsassistent:

Door de cao-werkgroep zijn de onderstaande functies vastgesteld om nader te onderzoeken.

Voorbeeldfuncties uit het primair onderwijs	Functieniveau schaal	Voorbeeldfuncties uit het voortgezet onderwijs
Onderwijsassistent	5	Onderwijsassistent techniek schaal 5
Gedragswetenschapper	11	Orthopedagoog/psycholoog schaal 11
Adjunct-directeuren	A11	Teamleider schaal 11
Logopedist	9	Logopedist 9
Directeur	D12 D13	Teamleider 12 Sectordirecteur 13

Doel onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om informatie te verkrijgen over de werking van het functiewaarderingssysteem in het PO. Hierbij wordt gekeken naar de mate waarin de complexiteit en de verantwoordelijkheid in de functies voor het onderwijsondersteunend personeel en (adjunct-) directeur op een juiste wijze in de voorbeeldfuncties is vastgelegd en in hoeverre dit wordt meegenomen in de waardering (weging) van de functies.

Daarnaast willen de cao-partijen (meer) inzicht krijgen in de wijze waarop de (voorbeeld)functies de afgelopen periode zijn geïmplementeerd binnen de schoolbesturen.

Opzet gesprekssessies algemene sessie

De sessies kennen een interactieve werkvorm met Primoforum (zie toelichting in bijlage 1).

	Planning (in min.)	Wat
Voorbereiding		Ter voorbereiding ontvangen de deelnemers de voorbeeldfunctie uit het PO en de voorbeeldfunctie vanuit het VO met het verzoek deze te bestuderen voorafgaand aan de sessie. Verzoek om na eigen functie te bekijken en te evalueren door de volgende vragen over de 2 functies te beantwoorden voor jezelf en meet te nemen naar de sessie. De voorbereiding kost ongeveer 15-30 minuten. ▶ De volgende onderdelen in de functiebeschrijving **sluiten wel goed aan** bij de praktijk van mijn werk (denk daarbij aan complexiteit en verantwoordelijkheid) ▶ De volgende onderdelen in de functiebeschrijving **worden gemist in relatie tot** de praktijk van mijn werk (denk daarbij aan complexiteit en verantwoordelijkheid)
1	0-15	Welkom en inleiding ▶ Toelichting op het onderzoek (door vertegenwoordiger Cao-partijen) ▶ Doel van de sessie (door adviseur Leeuwendaal) ▶ *Wat zijn de eerste bevindingen vanuit het online onderzoek* ▶ Toelichting programma en werking Primoforum (door adviseur Leeuwendaal) Testvragen Primoforum
2	15 – 30	In 2 subgroepen in gesprek over de eigen functie. Wat heb je opgeschreven, bespreek met elkaar en leg vast in de Primoforum. Vragen in de Primoforum zijn. 1 De volgende onderdelen in de functiebeschrijvingen sluiten wel/niet goed aan 2 Van hetgeen ik in mijn functiebeschrijving mis, voer ik de volgende onderdelen uit op verzoek van mijn leidinggevende. 3 Welke taken en verantwoordelijkheden pak je als onderwijsondersteuner extra op en worden niet gevraagd van de leidinggevende? 4 Wat ontbreekt er aan de functiebeschrijvingen als je kijkt naar de complexiteit en verantwoordelijkheid binnen je huidige functie?
3	30-45	In gesprek over vergelijkbare functie in het VO. In 2 subgroepen in gesprek over de vergelijkbare voorbeeldfunctie uit het VO. Wat heb je opgeschreven, bespreek met elkaar en leg vast in de Primoforum. Vragen in de Primoforum zijn: 5 Als ik mijn functiebeschrijving vergelijk met deze functie in het VO dan zie ik de volgende overeenkomsten/verschillen? 6 Zie je nog steeds ongewenste verschillen met het VO na het dichten van de loonkloof PO-VO en zo ja welke?
4	45 – 55	Pauze
5	45-85	In gesprek over het invoeringsproces (collectief) Voorleggen van discussievragen (de sessiebegeleiders vragen door op de gegeven antwoorden). Een aantal aangewezen verslagleggers leggen de bevindingen vast via de IPad in Primoforum.

		7 Welke elementen van (on)tevredenheid zijn er met betrekking tot het invoeringsproces van (nieuwe) functies in uw organisatie?
6	85-110	Algemeen (probleem en oplossing) 8 Welke elementen herken je als zijnde het kernprobleem van de functie (de weging (waarderingsniveau), beloning (salaris) en/of invoeringsproces)? 9 Waarom is dit volgens jou het grootste probleem? 10 Welke suggesties wil je geven als oplossing voor het probleem dat je ervaart? 11 Welke andere elementen wil je kwijt over je functie?
7	110-120	Samenvatting Evaluatie Afronding

Opzet extra gesprekssessie directeuren

De sessies kennen een interactieve werkvorm met Primoforum (zie toelichting in bijlage 1).

	Planning (in min.)	Wat
Voorbereiding		In de uitnodiging duidelijkheid geven over het doel van deze tweede verdiepende gesprekssessie.
1	0-10	Welkom en inleiding • Toelichting op het onderzoek (door vertegenwoordiger Cao-partijen) • Doel van de sessie (door adviseur Leeuwendaal) • Toelichting programma en werking Primoforum (door adviseur Leeuwendaal) Testvragen Primoforum
2	10-45	In subgroepen in gesprek over de directiefuncties. Wat je bespreekt met elkaar leg je vast in de Primoforum. Vragen in de Primoforum zijn: 1. In hoeverre is er bij de invoering van nieuwe directiefuncties in uw eigen organisatie rekening gehouden met **complexiteitsfactoren**? In hoeverre is er bij de invoering van nieuwe directiefuncties in uw eigen organisatie rekening gehouden voor **ontwikkeling en doorgroei** in de directiefuncties?
3	45-60	Pauze
4	60-80	In gesprek over vergelijkbare functies in het VO. Wat je bespreekt met elkaar leg je vast in de Primoforum. Vragen in de Primoforum zijn: 3. Zie je nog steeds ongewenste verschillen tussen PO en VO na het dichten van de loonkloof PO-VO en zo ja welke?
5	80-110	Algemeen Welke suggesties wil je geven als oplossing voor het kernprobleem dat je ervaart met de directiefuncties? 5. Welke andere elementen wil je kwijt over de directiefuncties?
6	110-120	Samenvatting Evaluatie Afronding

Email uitnodiging gesprekssessie

Onderwerp: uitnodiging gesprekssessie onderzoek functies PO

Beste …,

Hierbij nodigen de vakbonden (AVS, CNV Onderwijs, AOB, FNV Overheid, FVOV) en de PO-raad u graag uit om deel te nemen aan de gesprekssessie in het kader van het onderzoek naar de (voorbeeld)functies in het primair onderwijs.

Ter voorbereiding vragen we u de voorbeeldfunctie uit het PO en de voorbeeldfunctie vanuit het VO te bestuderen voorafgaand aan de sessie (zie bijlagen). Het verzoek is om naar uw eigen functie te kijken en deze te evalueren door de volgende vragen over de 2 functies te beantwoorden en mee te nemen naar de sessie. De voorbereiding kost ongeveer 15-30 minuten.

- De volgende onderdelen in de functiebeschrijving sluiten wel goed aan bij de praktijk van mijn werk (denk daarbij aan complexiteit en verantwoordelijkheid)
- De volgende onderdelen in de functiebeschrijving worden gemist in relatie tot de praktijk van mijn werk (denk daarbij aan complexiteit en verantwoordelijkheid)

Doel onderzoek

Het doel van dit onderzoek is om informatie te verkrijgen over de werking van het functiewaarderingssysteem in het PO. Hierbij wordt gekeken naar de mate waarin de complexiteit en de verantwoordelijkheid in de functies voor het onderwijsondersteunend personeel en (adjunct-) directeur op een juiste wijze in de voorbeeldfuncties is vastgelegd en in hoeverre dit wordt meegenomen in de waardering (weging) van de functies. Daarnaast willen de cao-partijen (meer) inzicht krijgen in de wijze waarop de (voorbeeld)functies de afgelopen periode zijn geïmplementeerd binnen de schoolbesturen.

Per gesprekssessie worden de (voorbeeld)functie nader besproken met discussievragen. Uw ervaringen en bevindingen vinden we belangrijk. De uitnodiging voor dit onderzoek is daarom persoonlijk aan u gericht.

Praktische aandachtspunten voor de gesprekssessie waarvoor we u uitnodigen:
Betreft de functie: **g**

- Datum:
- Tijd:
- Locatie:

Wij verzoeken u om uw aanmelding te bevestigen door uiterlijk 8 juni a.s. een antwoord te sturen op deze mail.

Bij voorbaat dank voor uw moeite en uw deelname.
Met vriendelijke groet,

Bijlage VI: Gesprekssessie directeuren

De volgende onderdelen in de functiebeschrijving sluiten wel/niet goed aan bij de praktijk van mijn werk?
D12 De D12 functieonderdelen zijn allemaal passend. Wat we daarnaast nog doen staat genoemd in de D13-beschrijving, maar die staan hier niet genoemd (bv regionale vertegenwoordiging en strategisch), schoolzwaarte (populatie leerlingen en personeel) lijkt ook niet meegenomen. • Resultaatgebied 1**:** Is EINDVERANTWOORDELIJK voor contacten en communicatie naar ouders/verzorgers. • Resultaatgebied 3 Opvallend: “Delegeert zonodig personele zaken aan een adjunct of teamleider.” Dus vergelijking D12 met teamleider (vo) gaat volledig mank. • D12: uit de praktijk wat mist in Fuwa 12 • Er Ontbreekt de Complexiteit vanwege grootstedelijke problematiek**,** Grootte team**,** In SO; bredere taken zoals toelating en verwijzing (regionaal) • Wat in alle schalen mist; doorgroei (hoogste trede is snel bereikt: na bv 45e ‘top’ bereikt? Niet erg motiverend. • Meer contacten op lokaal en regionaal niveau dan beschreven. • Crisismanage**ment** en inspelen op leraren tekort de komende jaren staat onvoldoende beschreven • Leerjaren begroting en strategische keuzes worden niet benoemt • Ontbreekt: Beheer en huisvesting, meerjaren onderhoudsplannen, nieuwbouw van scholen. • Ontbreekt: Strategische keuzes in school en omgeving, stakeholders, partners • Ontbreekt: Contacten met de gemeente, lokale educatieve agenda, gemeenteraad. • Ontbreekt: Contacten onderwijsinspectie. • Ontbreekt: Verander- en verbetermanagement op schoolniveau en stichtingsniveau. • Ik mis de duidelijkheid over de regio. • Ik mis een goede vertaling van complexiteit. • Samenwerking met (diverse) samenwerkingsverbanden in de regio functies staat niet beschreven, almede de samenwerking met jeugdzorg, jeugdhulpverlening en partijen in de basis infrastructuur, alsmede de samenwerking in een IKC of integraal leiding geven aan een IKC. Vorming van kindcentra. • Onderwijszorgarrangementen complexiteit diverse cao s afstemmen en samenwerken • De complexiteit van het werk in relatie met de integrale verantwoording wordt onvoldoende beschreven. De complexiteit (zichtbaar/merkbaar in vele onderdelen van het dagelijkse werk) is de laatste jaren enorm toegenomen zonder dat er meer faciliteiten tegenover staan. De beloning staat in geen verhouding meer tot de huidige functie.
D13: • Het begrip ‘regio’ is veel te vaag. Complexiteit moet bijvoorbeeld hangen aan schoolgewicht, grootstedelijke context, problematiek populatie • Denkt zeker voor een deel het werk. Maar resultaatgebied 2 niet. Het constant aan staan 24/7. Constant hands-on en tevens beleid maken etc. We zijn de afdeling HR, PR, huisvesting. Daarnaast hebben we veel belanghebbenden • Je bent leider/manager en coach. Dit wordt onvoldoende beschreven • Dekt niet de complexiteit van ons werk en hoe gaan we om met alles wat op ons afkomt van buitenaf

- Ontbreekt: bestuur in toezichthoudende rol, integrale leiding, adviserend en bijdrage leveren aan bestuursbeleid, alle resultaatgebieden
- Ontbreekt: Lokale overheden, andere onderwijsorganisaties afstemmen
- Ontbreekt: onderwijsontwikkeling en verbetering alle onderdelen zijn van toepassing.
- Complexiteit van de school en omgeving is weinig meegenomen.
- Resultaat gebied bedrijfsvoering is niet meegenomen**;** We zijn verantwoordelijk voor de financiële middelen en begroting
- Niet meegenomen zijn de meerjarenbegroting en dus strategische keuzes
- Complexiteit mist. Met name de variabelen beschrijven. Projecten missen, professionalisering, reflecteren
- We hebben een verdienmodel dat zich pas over 10-12 jaar ofzo zich uitbetaald. En daarbinnen drie officiële politieke termijnen en er is alleen paniekvoetbal vanuit overheid. Daar moeten we allemaal mee dealen. Hoe kun je focus houden dus druk buitenwereld hoog. Staat niet in functie.
- Dus de visie op onderwijs en opvoeden en “er wordt slecht onderwijs gegeven” wordt door de buitenwereld politiek, media en o.a. ouders meegenomen in dialoog etc. Je moet je daar constant mee verhouden. Missen we in de functie.

Van hetgeen ik in mijn functiebeschrijving mis, voer ik de volgende onderdelen uit op verzoek van mijn leidinggevende.

D12

- Het gaat niet zo zeer om de specifieke taken maar om de diepgang, de complexiteit en de omvang van deze taken (in uren en intensiteit) (bijv. personeelswerk bedraagt ca. 80% van je werk, in de weekenden ben je bezig met inval regelen, voer je moeilijke gesprekken met teamleden die omvallen etc.)
- Arrangeren Zorg in onderwijstijd
- Onderwijsontwikkeling algemeen
- Bestuurlijke overleggen
- Contacten PO-VO
- Staat van het onderwijs in de regio
- Klachten (van ouders met advocaten)
- Crisismanagement
- inhaalslag onderwijskwaliteit
- personeel (tekorten en kwaliteit)
- complexe casuïstiek
- NPO
- En positief: uitdragen van het mooie vakgebied onderwijs i.v.m. opleiden, stage en binden.
- Begeleiden stagiair Schoolleider
- Collegiale coaching

D13:

- Projecten op bestuursniveau
- Organiseren van eigen professionalisering
- Interim opdrachten bijspringen
- BAC werving collega’s
- Bestuur vertegenwoordigen op diverse plaatsen.
- Coachen collega directeuren. Vervangen en interim werk andere scholen. Mentor startende directeuren

- Bestuurlijke evenementen.
- Specialistisch HR beleid wat de d13 moet uitvoeren dit is één van de onderdelen die we missen. Het boeien en binden van de leraar is anders geworden. Wel verantwoordelijk voor. HRM beleid missen we. Kwaliteit onderwijs en kwaliteit personeel in relatie van fundamenteel langdurig lerarentekort (structureel jarenlang). Staat dus niet in functieomschrijving.

Wat ontbreekt er aan complexiteit in de beschreven (adjunct)directeursfunctie?

D12

- Inspelen op toekomst, complexe samenleving, inclusief onderwijs.
- onderwijs wordt verondersteld om op alle maatschappelijke problematieken in te spelen.
- Complexer op personeelsbeleid (hoe houd je team vitaal in deze complexe en veeleisende tijd). Deze druk slaat over op directeuren.
- 24/7 en 7 dagen p/w eindverantwoordelijk.
- Eigenlijk staan we 24 uur per dag aan
- Werkdag begint al om 06:30 uur en duurt met regelmaat tot in de avond
- Plannen en taken blijven liggen omdat er altijd dingen tussendoor komen.
- De wereld verandert in meerdere opzichten: digitalisering (onderwijs moet anders passend bij de tijd), toename mondigheid en assertiviteit ouders en kinderen, verandering arbeidsmarkt (tekorten, andere instelling/arbeidsethos), de zorgbehoeften en de tekorten aan behandelingsmogelijkheden etc.

D13:

- Zwaarte van de schoolpopulatie
- Omzet
- Fte's
- Aantal SWV
- Aantal gemeenten
- Veranderopdracht
- Specifieke opdracht onderwijskwaliteit
- Opdracht sluiting of fusieschool
- NK HB populatie
- Organisatiestructuur
- Complexiteit: de samenhang en het schakelen tussen de resultaatgebieden, maatschappelijke ontwikkelingen vertalen in ons werk, ziekteverzuim en lerarentekort.
- Complexiteit schakelen met partijen, samenwerkingspartners, stakeholders, , overleggen, afstemmen, diverse uitwering van wetgeving.
- Grote kansenongelijkheid en het streven naar inclusie zonder de juiste middelen, constante spanning tussen doelen en middelen, personeel.
- De enorme hoeveelheid belanghebbenden waarmee wij te maken hebben: omgeving: context school (schoolgewicht, grootte of juist niet), ouders (laaggeletterd tot hoogopgeleid) leerlingen (ook enorm complex van grote sociale culturele armoede, NT2 tot prinsessen en prinsen) personeel, partners (jeugdzorg, politie, buurtregisseur, logopedie, adviesloket, samenwerkingsverband, BSO, gemeente, culturele instellingen, uitgeverijen, huiswerkbegeleiding, nascholingsinstituten, experts, coaches, enz.)

Als ik mijn functiebeschrijving leg naast een vergelijkbare functie in het VO dan zie ik de volgende overeenkomsten en verschillen
D12 • Praktisch alle taken van een locatieleider zitten ook in het pakket van directeur PO behalve de PTA. • Teamleider 12 in vergelijk D13 niet te vergelijken. Geen verantwoordelijkheid, het is vooral adviserende en uitvoerend en is meer MT lid PO = L11 en dus veel lager ingeschaald. • Sectordirecteur in vergelijk D13 is resultaat gebied 1 en 3 zijn groter in het PO dan VO. Het beleidsgebied m.b.t. bedrijfsvoering en uitvoering in het VO is iets groter dan PO (maar minimaal). M.a.w. D13 doet meer dan een sectordirecteur VO. Speelruimte/verantwoordelijkheid van VO is minimaal t.o.v. D13 PO. • Dus ook locatiedirecteur VO valt in het niet qua verantwoordelijkheid en speelruimte t.o.v. D13 • D12 > Teamleider. De hoofdlijnen van de beschrijving TL maken onderdeel uit van het bredere taakpakket D12. Het pakket TL lijkt meer gekaderd. (Daarom zullen veel TL's nog de ruimte hebben om ook voor de klas te staan) • Het grote verschil is de integrale eindverantwoordelijkheid die wel bij een PO-directeur ligt en niet bij een locatiedirecteur VO. Daarnaast beschikt het VO over een veel grotere overhead (diverse functionarissen voor diverse taken als onderwijsbeleid, personeelsbeleid, PTA, financiën, facilitair beheer etc.) terwijl een PO-directeur veel (zo niet alle taken) alleen verricht. In het gunstigste geval is er een bovenschoolse ondersteuning maar deze is beperkt. • Verschillen zitten in de complexiteit intern/ extern en de EINDverantwoordelijkheid. • Wij werken op veel verschillende domeinen en minder ondersteuning. • Er is een verschil tussen uitvoeren/ zorgdragen en leidinggeven en strategisch handelen. • D12 verschillen • TL heeft niet de bredere eindverantwoordelijkheid in vergelijking met dir PO D12 • (Personeel, Logistiek, PR, beleid) • TL is meer binnen-schools georiënteerd • Veel taken van dir PO D12 lijken verdeeld tussen de locatiedirecteur en sectordirecteur VO waarbij D12 PO breder regionaal en lokaal georiënteerd is en de VO-collega's meer naar binnen gericht.
D13: • integrale verantwoordelijkheid voor onderwijskundige eenheid • Onderdeel centrale directie versus onderdeel bestuur • Resultaatgebieden komen overeen • Alle functies VO komen overeen met D12 en 13 • Beleidsbepalend • Integrale verantwoordelijkheid • D13 versus sectordirecteur: Advisering bestuur i.p.v. meningsvorming • projecten staan in vo wel vermeld • Regio staat niet in VO • SWV staat niet in VO • Netwerken/ lokale overheden ontbreekt in VO • Niets over rol van Rector in VO wel over toezichthoudende rol in PO • Sectordirecteur versus D13 • Overig management - directie/bestuur

- Resultaatgebieden:
- Uitvoerend <> signaleren, analyseren en adviseren en daarna uitvoering.
- Uitvoerend <> beslissend
- ? <> bedrijfsvoering en organisatie: integraal eindverantwoordelijk voor begroting en uitvoering, schooloverstijgend.
- Leidin**ggeven**: 4 items <> leiderschap 13 items

Welke van deze elementen herken jij als zijnde het probleem?

Waarom is dit volgens jou het grootste probleem?

D12

- Omdat de functieomschrijving totaal niet toereikend is voor de dagelijkse werkzaamheden. Deze schaal is ook niet te vinden.
- Dus er moet een omschrijving komen die écht passend is bij wat de werkelijkheid vraagt van de directeur PO en daarbij de passende salariëring.
- VO spreekt met andere taal in de omschrijvingen dan het PO. PO voelt zich daardoor ook echt ondergewaardeerd
- De brede functie is niet goed gewaardeerd en gewogen. (Bestuur voelde ook niet veel vrijheid)
- D12 lijkt de standaard en je moet van goeden huize komen om hier iets aan te doen. Nu wel veel toelages

D13:

- Men heeft geen idee (en geen interesse?) onvoldoende bewustzijn en erkenning dus. Men ziet de complexiteit en verantwoordelijkheden onvoldoende.
- Gemiste kans om zelf een goede functiebeschrijving te maken en alleen van de voorbeeldfuncties uit te gaan die geen voldoende recht doen aan het werk van een directeur
- Waardering en (h)erkenning ontbreekt, ook maatschappelijk.
- Omdat wij onvoldoende gewaardeerd worden. Complexiteit en verantwoordelijkheid wordt gezien maar niet erkent.

Welke suggesties wilt u geven als oplossing voor het probleem dat u ervaart? (waardering / weging / salaris / invoeringsproces)
D12 • Beloning voor de schaal is onvoldoende • Bestuurders moeten eenzelfde bijeenkomst krijgen waar ze ervaren dat er zeker wèl onderhandelingsmogelijkheden zijn en het waarom van de onderlinge verschillen er zijn. • Taalgebruik functiebouwwerk PO en VO op elkaar afstemmen. Het VO functiehuis kan zo geplakt worden op die van het PO. Hup, onderscheid weg • VO - taal overnemen voor het PO. • Kortom veeeeeeeeeeel werk te doen voor ons!!! • En hopen dat onze bijdrage zichtbaar gaat worden. Eindelijk eens..... • Landelijk; nu wel in 1x goed doorpakken (niet weer half half) • Schalen echt richting VO (maar niet TL.... die functie is niet te vergelijken) • Salaristreden tot pensioen • Functiewaardering zou passender moeten zijn; dat gesprek moet ook gevoerd worden tussen bestuur en directeur. • Complexiteit moet gezien en gewaardeerd worden. • Bestuurders moeten ook aan tafel • Ook verschil tussen PO en SO (leraar en directie) • Meer afdelingen creëren en financieren zodat de directie zich meer kan richten op leidinggegeven vanuit visie op onderwijs en het managementgedeelte (dagelijkse gang van zaken en alle praktische organisatorische zaken uit handen neemt) en coaching wordt uitgevoerd door anderen. • HRM afdeling, Communicatieafdeling, PR afdeling, Afdeling werving en selectie. • Weging die recht doet aan de complexiteit. • Salaris met perspectief en significant hoger salaris. • Invoeringsproces: houd het simpel en maak het duurzaam. En vooral niet voor een dubbeltje op de eerste rij willen zitten. Op de lange termijn ondermijn je de kwaliteit van je onderwijs. De directeur doet er toe!
D13: • Goed werkgeverschap! PO-VO daadwerkelijk gelijk. Erkennen dat er schillen zijn. • Nieuwe functiewaarderingen maken die meer recht doen aan verantwoordelijkheden en complexiteit waardoor betere waardering en hoger salaris. De voorbeeldfuncties moeten beter zodat stichtingen die kunnen gebruiken want ze durven/kunnen niet ze zelf maken • Geen hoge drempels voor D13 opwerpen maar helder en transparant zijn over wat je moet doen om daar naartoe te groeien. • D13 (en D12) salaris rechttrekken met VO rector??? • Hogere salarisschalen voor PO • Meer personele ondersteuning

Bijlage VII: Gesprekssessie adjunct-directeuren

De volgende onderdelen in de functiebeschrijving sluiten wel/niet goed aan bij de praktijk van mijn werk?

- de omschrijving voldoet aan de functie als adjunct, wat mist staat in a12 benoemd
- Wat mist is dat er wordt gekeken naar de relatie van de doelgroep en complexiteit hiervan
- Wat mist is dat geen rekening gehouden met specifiek onderwijsconcept, speciaal onderwijs
- De verantwoordelijkheid die hierbij past: leerlingenzorg, samenwerkingspartners, schoolgrootte, teamgrootte, regio functie, specifieke benodigde vaardigheden: concreet beschrijven, verhouding adjunct versus leraar inschaling

Van hetgeen ik in mijn functiebeschrijving mis, voer ik de volgende onderdelen uit op verzoek van mijn leidinggevende.

- complexiteit van de taken is niet goed omschreven, daardoor doe je op elk gebied meer dan beschreven is.

Wat ontbreekt er aan complexiteit in de beschreven (adjunct)directeursfunctie?

- verantwoordelijk voor specifieke doelgroep: clusters, specifieke ouders, leerlingen, vaardigheden en kennis van het team, scholing, onderwijs afstemmen, maatschappelijke verantwoordelijkheid
- formuleert beleidsuitgangspunten en kaders voor de school
- draagt verantwoordelijkheid voor meerjaren ontwikkeling
- reikt kaders aan voor schoolplannen (schrijft ze)
- leidt samenwerkingsprojecten (ook regionaal) en zet samenwerkingen op
- bewaakt de identiteit, missie, koers, en bewaakt PDCA-cyclus van opbrengsten
- draagt zorg voor de (meerjaren) begroting van de school
- Adviseert over de kaders en algemene beleidsuitgangspunten, adviseert ze en implementeert/draagt uit
- Inzicht in bredere context in de regio mede doordat de adjunct contactpersoon is
- Contact met gemeente over besteding
- Draagt algemene verantwoordelijkheid samen met directeur over 50 tot 70 personeelsleden (headcounts) die dit vaak verdeeld hebben in elk 50% (in het bedrijfsleven is dit vaak als 'teamleider' tussen de 12 en 15 personen waarbij in financiële instellingen dan een hogere waardering is (+EUR 1500,-).
- Complexiteit van samenwerkingspartners in (V)SO is ook hoger

Als ik mijn functiebeschrijving leg naast een vergelijkbare functie in het VO dan zie ik de volgende overeenkomsten en verschillen

- A11:teamleider 12, beide beleidsontwikkelende werkzaamheden, geven beide leiding
- -adviserende functie
- A11 versus teamleider 12 zijn vergelijkbaar
- Adjunct voor gevraagd naar hbo plus of wo, bij teamleider niet: assessment om vaardigheden en kennis aan te tonen
- Adjuncten:

- Wij zien een functiemix van 2 voorbeeld beschrijvingen die passend is en recht doet aan de praktijk van adjunct directeuren en dat zit in de combinatie van de functie Teamleider 12 en Sectordirecteur.
- Dus ook beleid maken rondom leerlingenzorg o.a. en financiën, personeel, kwaliteitszorg etc.
- De adjunct draagt nu geen zorg voor de PTA (zowel TL12 als sectordir.)
- En de adjunct heeft geen lesgevende taken (TL12)

Welke van deze elementen herken jij als zijnde het probleem?

Waarom is dit volgens jou het grootste probleem?

- De verantwoordelijkheid in combinatie met salaris dat niet aansluit, vooral in tegenstelling tot andere sectoren.
- Waardering en erkenning ontbreekt, juist grote maatschappelijke verantwoording
- Door de nieuwe CAO salariëring zijn de verhoudingen scheef/niet meer kloppend.
- Hierdoor verdiend een L12 leraar meer dan een adjunct in A11. Terwijl de verantwoordelijkheden bij de adjunct ligt en de verantwoordelijkheden ook veel meer zijn.
- En dit geld ook voor de IB'ers en de directeuren

Welke suggesties wilt u geven als oplossing voor het probleem dat u ervaart? (waardering / weging / salaris / invoeringsproces)

- verschil creëren tussen door L11/L12 leraren t.o.v. adjuncten in het verhogen van salaris voor alle adjunct schalen
- adjunct schalen verhogen i.v.m. verantwoordelijkheid
- De functieomschrijving klopt niet: hier een andere voor maken of een mix maken
- De weging klopt niet: dit is op te lossen door bovenstaande passende functieomschrijving te maken die al beter weegt en dus te herwaarderen
- inschaling herzien naar of TL12 of sectordirecteur
- In z'n algemeenheid ook kijken naar 'schoolloopbanen' binnen onderwijs. Dat klopt nu ook niet meer. Dan is er perspectief i.p.v. dat zorgt er ook voor dat minder mensen t onderwijs uit gaan.

Verslag extra gesprekssessie directeuren

Op 15 juni 2022 heeft er vervolgsessie plaatsgevonden met de directeuren vanuit het PO. In de eerste sessie is er al een hoop besproken en informatie opgehaald. Uit de reacties van deelnemers is de wens naar voren gekomen om het inhoudelijke gesprek uitgebreider te voeren. In navolging op de eerste gesprekssessie is daarom over de directiefuncties in het PO een extra sessie georganiseerd om verdieping te krijgen op een aantal elementen, zoals complexiteitsfactoren, ontwikkelmogelijkheden en de vergelijking van directiefuncties in het PO en VO. Daarnaast bleek uit de reacties van de deelnemers, dat de wijze waarop deze informatie in het onderzoek wordt verwerkt nadere verduidelijking vraagt. Hierna is een verslag opgenomen van deze vervolgsessie met directeuren.

Kernproblemen

Wat zijn de kernproblemen?

- De functievergelijking met de teamleider VO (schaal 12) leidt tot veel frustratie en onbegrip bij de directeuren, omdat dit volgens hen een onterecht vergelijk is, waarin geen recht wordt gedaan aan de complexiteit van het werk van een directeur op een school in het primair onderwijs.
- In de toelichting op het gebruik van functiewaardering staat dat op enkele kenmerken in Fuwa-PO (anders dan met Fuwa-VO) geen 5-score kan worden toegekend. Hierdoor kan een functie niet hoog genoeg uitkomen in de schalen. Het is de directeuren onduidelijk waarom deze scores niet mogelijk zijn en welke gevolgen deze begrenzing heeft in de functiewaardering.
- Het ontbreekt in de functiereeks directeur aan ontwikkelingsperspectief. Er is vaak op bestuursniveau één directeursfunctie vastgesteld. Het is onduidelijk wat de verschillen zijn in het takenveld van een directeur op functieniveau schaal 12 ten opzichte van bijvoorbeeld een directeur op functieniveau schaal 13. Zijn er voorbeelden van een directeursfunctie op functieniveau schaal 14 en 15?
- De directeursfunctie D13 wordt in het primair onderwijs maar heel beperkt toegekend. Herkenbaar is dat éénpitter meer financiële ruimte heeft, omdat zij geen afdrachten doen op bestuursniveau en daarmee een directeursfunctie D13 wel vaker wordt ingezet.
- Volgens de directeuren bepaalt de omgeving van de functie in grote een mate van complexiteit van de functie. Dit kan grootstedelijke problematiek zijn, maar ook krimp in de regio, (lokale) politieke gevoeligheden of specifieke problematiek in de omgeving van de school.
- Een directeur van een school in het PO wordt gevraagd om op veel aandachtsgebieden werkzaam te zijn c.q. te ondersteunen. Voorbeelden hiervan zijn:
  - Financiën en personele formatie
  - Uitvoeren personeelsbeleid, gesprekken voeren, vervangingen regelen
  - Onderwijskundige projecten

    Maar ook:
  - Vervangen van de groep
  - Het opvangen van taken van de IB-er
  - Etc.
- Complexiteit van het gedrag van de leerlingen in het primair onderwijs neemt significant toe. Dit leidt onder andere tot complexe incidenten op school, waar de directeur bij betrokken is.

Complexiteitsfactoren

Welke complexiteitsfactoren spelen een rol in de directiefunctie(s)?

- De term ‘regio’ wordt als onderscheidend kenmerk in de directiefunctie gehanteerd (D12-D13), maar dit begrip heeft teveel interpretatie nodig en is ‘besmet’ geraakt.
- Integrale verantwoordelijkheid in de directiefunctie wordt onvoldoende beschreven.

- Een directeur wordt geacht altijd bereikbaar en beschikbaar zijn. De telefoon staat altijd aan en van de directeur wordt vervolgens verwacht dat deze alle problemen oplost.
- Fungeren als het gezicht van de school voor ouders, (lokale) politiek en medewerkers.

Proces

Welke bevindingen en opmerkingen zijn gemaakt over het proces?

- Er is momenteel in de CAO een arbeidsmarkttoelage opgenomen voor de directeur. Door de deelnemers wordt dit ervaren als 'Duckttape' voor het daadwerkelijk probleem, namelijk het onderbetalen van de directeuren.
- De toekenning van de directiefunctie en bijbehorende schalen D13 en D14 lijkt voor deelnemers nu vaak te afhankelijk van de 'goodwill' of voorkeur van het bestuur.
- Bij de besturen en soms tussen de besturen onderling zijn afspraken gemaakt om alle directeuren schaal D12 toe te kennen.
- Afwijkingen van voorbeeldfuncties voor directeur (met name D12) gebeurt minimaal. Met name omdat de voorbeeldfunctie voor het bestuur veilig voelt en er daarnaast inzicht en lef nodig is om hiervan af te wijken. Dit lijkt niet altijd aanwezig bij de besturen.
  Op de vraag wat volgens de directeuren de reden is dat dit gebeurt, wordt door de deelnemers aangegeven dat dit mogelijk te maken heeft met gemakzucht, angst voor precedentwerking in de toekomst (*als er een schaap over de dam is..*) en/of de zichtbaarheid voor collega bestuurders. Door deze aanpak en het ontbreken van een professioneel gesprek over de inhoud en de inschaling van de directiefunctie voelen de deelnemende directeuren zich klein gehouden.
- De CAO en de voorbeeldfuncties worden te veel gezien als vastgestelde richtlijn en niet als mogelijkheid om eigen beleidskeuzes te maken. Dit gebeurt volgens de deelnemende directeuren te beperkt.
- Er wordt volgens de deelnemers nu onvoldoende gekeken naar een passende functiebeschrijving voor de directeur per school. De complexiteitsfactoren van een school verschillen aanzienlijk en zouden daarom ook op schoolniveau moeten worden bekeken.

Oplossingsrichtingen

Welke oplossingsrichtingen zijn er aangegeven?

- Betere voorbeeldfunctie(s) voor de directeur met meer functieniveaus.
- Gebruik de functiebeschrijving van rector vanuit het VO als voorbeeld voor een directeur PO.
- Beter beschrijven van de integrale verantwoordelijkheid in de directiefunctie.
- Bouw aan een professionele organisatie door het versterken van het team met gedeeld leiderschap. Hierdoor hoeft de directeur niet alles zelf te doen.
- Een CAO voor het funderend onderwijs, waardoor VO en PO beter te vergelijken zijn (zowel de functies als de beloning).
- Zorg ervoor dat de functie directeur D11 wordt afgeschaft.
- Goodwill bij besturen beperken
- Meer ondersteuning van besturen met kennis over bedrijfsvoering en organisatie(inrichting).
- Benoem de bijdrage van leraren en directies in de PO scholen voor de algehele kwaliteit van het onderwijs.
- Meer centrale sturing en niet 'hopen' dat de besturen actie gaan ondernemen.

Bijlage VIII: Groepssessie logopedisten

De volgende onderdelen in de functiebeschrijving sluiten wel/niet goed aan bij de praktijk van mijn werk?
Wat mist in de functie: Begeleiden van leraren en andere onderwijsverzorgers in het vakgebied Opstellen beleid vanuit logopedisch vakgebied Aansturen van projecten binnen stichting op vakgebied Zorgen voor deskundigheidsbevordering binnen de stichting op vakgebied (bijvoorbeeld gebarentaal voor collega's) Eindverantwoordelijk voor logopedische behandeling (individueel en groepsbehandeling), aansturen van leraar hierin Visie op logopedie (logopedisch plan) binnen de school Vertegenwoordigen van de school in werkgroepen/projecten van de stichting Registratie in het kwaliteitsregister paramedici Bijdragen aan schoolbrede activiteiten (zoals Sinterklaas, bibliotheek) Deelname aan multidisciplinair overleg (zorgadviesteam) Signaleren van leer/ontwikkelmoeilijkheden bij leerlingen
Punt 1 sluit goed aan bij onze kunde en vaardigheden, maar wordt onvoldoende ingezet in onze organisatie IKEC Hoorn, dit stuk ontbreekt ook in onze huidige functieomschrijving Punt 2 Individueel alleen via KHP kort handelingsplan 8 x rest in groepjes of in de stamgroep Zeer passend sluit goed aan op werkwijze voor het invoeren van functiebeschrijving d.d. 2019 Punt 3 Zeer passend Punt 4 Niet passend, gaan we gelijk weer werk van maken
1. Analyseren 2. Stellen van de TOS-diagnose, waarbij ook intelligentie en gehoor-gegevens worden meegewogen. Zie handreiking TOS voor logopedisten, NVLF voor toelichting. Co-teaching in de klas, naast de leraar. Coaching van de leraar op gebieden van communicatieve redzaamheid en aanspreekniveau/taalgebruik van de leraar naar de leerling toe. Adviseren ten aanzien van aanpassingen in de lesstof, gericht op taal: woordenschat, zinsbouw, stellen, vertelvaardigheid etc. Meedenken en adviseren over taalbeleid en aankopen van een nieuwe taalmethode. Ambulante begeleiding cluster-2 van leerlingen in regulier onderwijs op Geven van scholing en workshops aan leraren, collega logopedisten en andere onderwijsprofessionals, zowel intern als extern. Ontwikkelen van scholing en workshops.

Beslist bij over:

Voldoet wel/niet aan cluster-criteria (SO) voor een arrangement

Wij ontwerpen geen testen. Wij gebruiken genormeerde testen en analyseren deze.

Van hetgeen ik in mijn functiebeschrijving mis, voer ik de volgende onderdelen uit op verzoek van mijn leidinggevende.

Aansturen van groepen (groepslogopedie)
Registratie kwaliteitsregister
Ambulante begeleiding bieden in het reguliere onderwijs.
Les observaties uitvoeren.
Co-teaching
Workshops geven en ontwikkelen.
Doelgroep bepaling t.b.v. arrangeren
Deskundigheidsbevordering van collega's
Regie bij oudergesprekken (NT2 leerlingen)
Bijdrage aan stichtingsbrede beleid
Organisatorische taken zoals pleinwacht
Deelname aan schoolbrede werkgroepen\projecten
CvL/CvB
MDO's: leraren adviseren t.a.v. leerlingenzorg, aanwijzingen geven voor opstellen doelen en beschrijving communicatieve redzaamheid
Bijwonen SOT-overleggen
Diverse activiteiten zoals kinderboekenweek, voorleesdagen etc.
Aansturen onderwijsassistenten ten behoeve van het maken van kwaliteitskaarten bv nt-2 , woordenschat
Aansturen activiteiten op leerplein door onderwijsassistenten
Aansturen taalactiviteiten door onderwijsassistenten
Deelname aan externe commissies
Deelname aan multidisciplinaire teams (zorgadviesteams)
Maaltijdobservaties en begeleiding

Welke taken en verantwoordelijkheden pak je als onderwijsondersteuner extra op en worden niet gevraagd van de leidinggevende?

Schoonmaken van kantoor (klassen worden wel schoongemaakt)
Achterwacht voor leraar (als ze zelf andere taken hebben)
Bij de hele vergadering zijn, terwijl er maar 1 punt logopedisch is
opzetten en coördineren logopedistenoverleg landelijk en sector overstijgend
Vertrouwenspersoon van de leraren
Ondersteunen in de communicatie bij het oplossen van conflicten tussen leerlingen onderling of leerling en leraar.
Ondersteunen van collega-leraren over audiogram uitleg, logopedisch testen, interpreteren logopedische onderzoeksgegevens
Consultatie en advies: ondersteuning aan de leraar die deze C&A uitvoert
Gesprekken voeren met leerlingen om een probleem naar boven te krijgen
We nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen bij en nascholing en dus kwaliteitsregistratie
Telefoon opnemen/Deur openen

Invallen op de groep bij ziekte en zeer
Storing bij kopieerapparaat/ weghalen van vertrouwelijke informatie bij kopieerapparaat
Thee/koffie zetten
Helpen bij aan- en uitkleden voor extra gym
Aanschaffen boeken voor de schoolbibliotheek
Nieuwsbrief bijdrage vanuit vakgebied
Communicatie in beveiligde kanalen naar ouders
Organiseren kwaliteitskring op locatie
Testmaterialen verplaatsen tussen verschillende locaties
Op zoek naar kamer
Omzetten nieuw landelijk beleid naar de afdeling

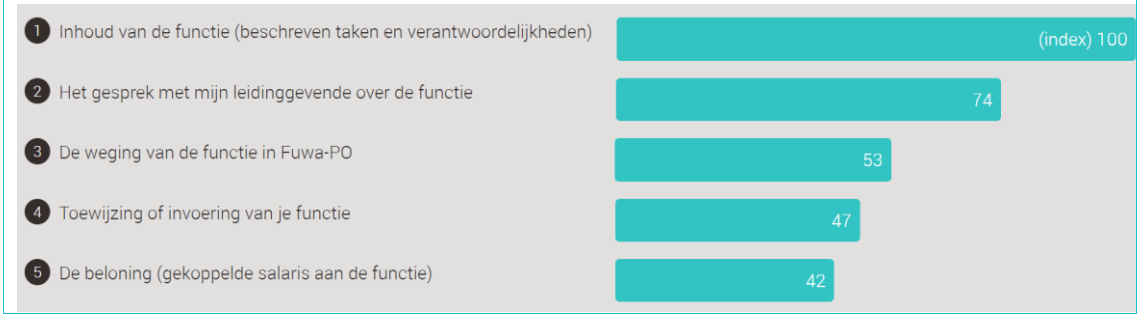
Wat ontbreekt er aan complexiteit in de beschreven OOP-functie?

De beschrijving is erg gericht op individuele begeleiding. De begeleiding is vaak groepsgewijs
De begeleiding is gericht op de groep leerlingen en de betreffende leraar. Kent hierdoor verschillende niveaus
De functie is niet meegegaan met de tijd: beschrijft de situatie van 30 jaar geleden.
De CAO gaat er van uit dat wij in dienst staan van de leraar, als ondersteuner. Wij zijn meer experts als ondersteuners.
Het vakgebied is complex, vraagt eigenlijk master-verdieping in vakgebied
De curatieve logopedie is nog maar een heel klein deel van wat logopedisten in het onderwijs tegenwoordig doen. De nadruk ligt veel meer op het functioneren in de klas en in de samenleving: communicatieve redzaamheid.
Het vakgebied is en blijft in ontwikkeling. Het stopt niet bij behalen van diploma. Bijhouden vakgebied en recente wetenschappelijke ontwikkelingen en begeleiden van afstudeerders (hbo-niveau)
Multidisciplinair werken en denken, niet vanuit het vak, maar vanuit het team: samenwerken.
Werken op schoolniveau: goed taalaanbod neerzetten, meedenken over het team.
Goed taalaanbod op de hele school, niet alleen het individuele kind.
Om die reden ook leraren coachen en co-teaching, in de klas werken.
Verantwoordelijkheid reikt verder dan nu lijkt in de beschrijving. Er is wel degelijk eindverantwoordelijkheid bij de begeleiding van kind/groep kinderen. Inclusief communicatie met ouders, externen etc.
Methodegebruik ten aanzien van de juiste keuzes in het (taal)onderwijs.
Zorgzwaarte van kinderen en het niet meer individueel mogen behandelen
Dossieranalyse door een zorgcoördinator, onvoldoende gericht op de communicatieve redzaamheid
Door groepsbehandeling noodzaak tot pedagogische rol i.p.v. van puur vakspecifiek
Door toename gedragsproblematiek wordt
Arrangeerproces

Als ik mijn functiebeschrijving leg naast een vergelijkbare functie in het VO dan zie ik de volgende overeenkomsten/verschillen.

Deskundigheidsbevordering zit er bij vo niet in (klopt dat?)
Begeleiden en trainen van leraren zit bij VO er wel in
Voorstellen ten aanzien van taalprogramma's (dus meer vakinhoudelijk) bij VO
Functiebeschrijving VO een stuk beperkter dan PO
Deskundigheidsbevordering niet vereist in VO?
Werkzaamheden ook buiten de instelling binnen reguliere scholen en samenwerkingsverbanden als taalexpert.
Overeenkomst: deelnemen aan teambijeenkomsten en leerlingbesprekingen.
Overeenkomst: Doet voorstellen aan het team en/of leraren er taalprogramma's
Verschil: Doelgroep bepaling, toelaatbaarheid
Verschil: Professionalisering ontbreekt

Welke van deze elementen herken jij als zijnde het probleem?



Wat is volgens jou het grootste probleem?

gebrek aan wederkerigheid, continuïteit
Grote problemen in organisatie door samenvoegen zorg, onderwijs en BSO
Er ontbreken in de beschrijving veel taken, daarmee mist de complexiteit van de functie, Hierdoor is de weging niet goed
In gesprek met leidinggevende wordt onvoldoende differentiatie gemaakt tussen functie en andere rollen. Er is onvoldoende visie op inzet van logopedie als onderdeel van het onderwijs. Dan krijg je geen gelijkwaardig gesprek. Veel wordt vergeleken met leraar en onderwijsassistent. Beiden zijn niet relevant voor logopedie.
Beloning: logopedisten in Zorg hebben een hoger salaris (FWG 55), op basis van 36-urige werkweek.
Hoog verloop jonge collega's waardoor kennis afneemt en door terugbrengen logopedie-uren
Verantwoordelijkheden laten zich blijkbaar minder wegen. Advies is in praktijk veel zwaarder dan woord in zich heeft
De beweging is zoals bij remedial teaching was. Niet meer kind uit de klas halen, maar expert in de klas brengen. Dat zie je nu niet terug in de beschrijving. Logopedie is ook gewoon onderwijs.
De advisering beperkt zich niet tot vakgebied, maar gaat ook over strategische koers/visie van de school. Daarin dus niet vrijblijvend maar richtinggevend.
Meer adviserende taken, co-teaching, coaching van leraren. Specialisme in plaats van ondersteunend op verzoek van de leraar.

Welke suggesties wilt u geven als oplossing voor het probleem dat u ervaart? (waardering / weging / salaris / invoeringsproces)
Als gelijkwaardige gesprekspartner worden benaderd bij het invoeringsproces Afschaffen van de naam onderwijs ondersteunend personeel Collega's die betrokken zijn bij het directe onderwijsproces zijn gewoon onderwijspersoneel Veel meer kennis overdragen. Er is weinig beeld van het vakgebied en waarover meegedacht kan worden door gedragsspecialisten en logopedisten. Dus beter gesprek voeren met onze leidinggevenden, zodat ze beter weten wat ze aan ons kunnen vragen leraar eindverantwoordelijk voor eigen groep, logopedist eindverantwoordelijk voor alle 'logopediekinderen' schoolbreed Komen tot een rijkere functiebeschrijving. Gebruik maken van het voorwerk van de NVLF ten aanzien van logopedie. Niet denken in functieschalen, maar in taakschalen of rolschalen. Leraren buiten de klas zijn ook ondersteunend, maar houden de schaal voor leraar. Dit voelt niet eerlijk t.o.v. OOP. Als je de functie logopedist vervangt door een andere functienaam dan kom je niet meer in aanmerking voor het kwaliteitsregister voor logopedisten. FUWASYS voelt als een heel star systeem. Ongelijkwaardig gevoel t.o.v. leraren: alleen de naam al 'ondersteunend' i.p.v. specialist. Doorgroeimogelijk creëren

Welke andere elementen wil je kwijt over je functie?
Het is wel een prachtig vak hoor! Als logopedist hebben wij hoge kosten om geregistreerd te blijven, school draagt hier niet in bij. Term loslopers staat niet voor gelijkwaardigheid Logopedist in dienst van de school heeft een meerwaarde ten opzichte van de logopedist in een praktijk gevestigd in een school. Vanuit de zorgverzekeraars wordt overleg en advisering aan de leraar/school niet vergoed. Dit is dus een wezenlijke andere taak. Zonde dat dit ooit is wegbezuinigd uit het reguliere onderwijs. Ik denk dat logopedisten ook in het reguliere onderwijs een grote bijdrage kan leveren. Professionaliseringsbudget is niet toereikend voor benodigde scholing voor kwaliteitsregistratie Gewaardeerd voelen door de organisatie tegenover gewaardeerd worden. De lerarenbeurs zou omgezet moeten worden in een onderwijsbeurs: zou beschikbaar moeten zijn voor onderwijspersoneel of mensen die het onderwijs in zouden willen. Dit is nu alleen voor leraren. Passend onderwijs vergt specialisme, tijd en ondersteuners.

Bijlage IX: Gesprekssessie Gedragswetenschapper

De volgende onderdelen in de functiebeschrijving sluiten wel/niet goed aan bij de praktijk van mijn werk?

Gedragswetenschapper: In grote lijnen herkenbaar.

In praktijk ook vaak nog aanvullende taken die projectmatig (tijdelijk) worden toegevoegd aan de baan waarin organisatie wordt vertegenwoordigd.

Procesverantwoordelijkheid m.b.t. TLV aanvragen en de monitoring van dit proces.

Gevoelsmatig weinig erkenning voor verantwoordelijkheden die functie in praktijk met zich meebrengt.

In vaardigheden gaat het ook over processen uitzetten, coalities smeden bij interprofessionele samenwerking.

Voor Gedragswetenschapper is academische achtergrond vereist. (Voor andere functies binnen onderwijs is deze in PO niet verplicht, maar voor bijv. Diagnostiek wel een verplichting).

Van hetgeen ik in mijn functiebeschrijving mis, voer ik de volgende onderdelen uit op verzoek van mijn leidinggevende.

Waarnemen van leidinggevende
Organisatorische taken zoals pleinwacht
TLV proces begeleiden
Organiseren coördineren van zorgadviesteams

Welke taken en verantwoordelijkheden pak je als onderwijsondersteuner extra op en worden niet gevraagd van de leidinggevende?

Telefoon beantwoorden
Organisatorische gaten dichtlopen vanwege personeelstekort

Wat ontbreekt er aan complexiteit in de beschreven OOP-functie?

De administratieve complexiteit niet altijd in verhouding t.o.v. Beschikbare tijd
De waan van de dag.
De complexiteit van de doelgroep wordt te weinig meegenomen. Doelgroep is. verstandelijk beperking met heel veel bijkomende problematieken zoals autisme, hechting, syndromen. Veel gedragsproblematiek.
Ik stuur functieomschrijving gz psychologen en ib'ers toe. in deze functieomschrijving hebben we zelf een groot aandeel gehad. Het blijkt moeilijk om de complexiteit van de functie in woorden weer te geven.
Hete hangijzer is de scheefgroei op de werkvloer. In het verleden gemaakte beslissingen aan de cao tafel ten voordele van andere functies moeten gerepareerd worden voor de groep GW'ers om kwaliteit en academisch denkniveau te behouden.
Verantwoordelijkheden worden officieel weggeschreven bij het bevoegd gezag, maar liggen in praktijk bij de GW'er. Naam van de directeur staat eronder. Voorbeeld melding veilig thuis, OPP, visiestukken.
Niet alleen adviseren in beleid, ook beleid schrijven. Niet alleen op het gebied van onderwijsondersteuning komt al voor in schaal 11

Complexiteit in samenwerkingspartners (kennis van de verschillende gebieden als ggz, jeugdzorg, gemeenten, medische specialisme)
Specialistische behandeling als EMDR, CGT etc.
Diagnose stellen
Spil in de commissie voor begeleiding
Bovenschools meerjarig beleid adviseren en vormgeven (12)
Scholing bovenschools meerjarig (12)
Expertise over complexere problematiek (12)
Wij hebben het gevoel dat de sector waar ons hart ligt moeten verlaten doordat de waardering ongelijk is.
Complexiteit van problematiek: wanneer een Ib'er MT lid bepaalde zaken niet goed kan inschatten voor te nemen acties, dan wordt de GW'er geraadpleegd en zelf inhoudelijk verantwoordelijk. De opschaling in complexiteit naar GW'er is niet zichtbaar.
Academisch denkniveau: analyseren en helicopterview in analyse op casus niveau EN ook op beleid en kwaliteitsniveau t.a.v. onderwijs en zorg binnen het onderwijs.
Gespreksvaardigheden bij complexe casuïstiek en situaties, hierbij wordt de GW'er gevraagd om MT en IB en Leraren bij te staan. (Thuiszitters, aansluiting moeilijke gesprekken met ouders, instanties en aansluiting jeugdzorg)
Casemanager en inhoudelijk verantwoordelijk voor de complexere problematiek, opschaling in zorg dan GW in beeld.
Beleids ontwikkeling en monitoring van kwaliteit van onderwijs en zorg, onderwijs en zorg zijn communicerende vaten dus werk van GW kan vertaald worden naar wat te doen staat in aansluiting van kwaliteit van onderwijs. Hierin wordt GW benut voor toekomstig en huidig beleid.
Beroepscode waarmee persoonlijke verantwoordelijkheid wordt gedragen en ook de GW'er het geweten van de school is op algemeen handelen. Kritisch denken het belang van het kind, Hiermee wordt voor voorkomen dat er problemen ontstaan ten aanzien van rechten en plichten ban school, ouders en kind.
Actuele wetenschappelijke kennis wordt in het onderwijs ingebracht door de GW'er, hierbij wordt en beredeneerd aanbod gestimuleerd waarbij richting gegeven wordt aan beleidsontwikkeling.
Wat de regie behandelaar in de jeugdzorg is, is de GZ psycholoog NVO OG in het onderwijs. Dit wordt niet altijd zo gezien en hier liggen aanknopingspunten voor de functie beschrijving. In inhoudelijk verantwoordelijk. Nm de inhoudelijk verantwoordelijk, regie voering en expertise.
De GW'er werkt overstijgend aan de school: regionaal naar het Samenwerkingsverband en landelijk (werkgroepen, specifieke doelgroepen zoals thuiszitters). Denkt mee op dekkend netwerk in de regio met de link daarin vanuit de betreffende scholen.
De vaardigheden en kennis worden gevoed door een postacademische opleiding die gemiddeld €25000 kosten en vervolgens nascholing vraagt om de 5 jaar (NVO NIP registraties). Kwaliteit van belang en verwijzen naar dat dat nodig is voor de complexiteit waarmee de GW te maken heeft.
Wat toegevoegd kan worden is gevraagd en ongevraagd advies, inhoudelijk gebaseerd op actuele wetenschappelijke kennis, belang van het kind (beroepscode, is anders dan andere functie in onderwijs)., schoolbelang en kind belang kunnen conflicterend zijn.
Ontwikkelt (zelf) lange termijn / meerjaren beleid op het vakgebied en onderwijsondersteuning (schaal 12) ook bovenschools

Ontwikkelt (zelf) visie omtrent leerlingenbegeleiding en onderwijsondersteuning t.a.v. pedagogisch handelen (incl. lerarengedrag), gedrag en welbevinden van leerlingen (schaal 12) presenteert dit aan multidisciplinair team, directie en bestuur en overtuigt waar nodig.
Adviseert gevraagd en ongevraagd directie en bestuur t.a.v. leerlingenzorg, pedagogische visie, beleid, professionele cultuur en pedagogische aanpak
Implementeert dit beleid (12)
Toetst en evalueert naleving van kaders, richtlijn op school- en landelijk niveau + rest van de zin
Verricht onderzoek naar alternatieven en maakt hierin zelfstandig keuzes (12)
Stuurt team directie aan op pedagogisch handelen (12)
Inhoudelijk eindverantwoordelijk voor beslissingen binnen de leerlingzorg en het aansturen van de cyclus hiervan (laatste, beslissende schakel hierin) o.a. beslissing of functioneren van leerlingen in de schoolse setting nog haalbaar is
Adviseert en besluit bij tegengestelde belangen (met ouders, interne en externe partners) en formuleert een breed gedragen besluit op het gebied van zeer complexe casuïstiek
Zit MDO voor en is hier eindverantwoordelijk inhoudelijke besluiten
Contact met externe instanties over onderwijs- en ondersteuningsbehoeften
Volgt beroepscode en is inhoudelijk eindverantwoordelijk
Ik ben lid van de staf/MT van de locatie en dus bezig met beleid en beslissingen en verantwoordelijk. ook als het lange termijn zaken gaat, en zeker op het sociaal emotionele vlak, beleid ouderbetrokkenheid.
Ik maak beleid, schrijf visies op pedagogisch klimaat en dit wordt overgenomen in de organisatie
Zitting in CvL
Complexiteit doelgroep in het SO wordt niet meegenomen. Door passend onderwijs is er verdikking van de problematiek in het SO sterk toegenomen. Vragen op het gebied van zorg en hun zwaarte nemen toe, ook beslissingen op dit vlak en verantwoordelijkheden.
Langdurig volgen van leerlingen, van aanmelding tot uitstroom. De complexe leerlingen/thuissituaties liggen op ons bordje. Door de het grote verloop onder leraren borgt de gedragswetenschapper het zicht op de ontwikkeling van het kind. Stabiele factor in de organisatie als het gaat om leerlingenzorg.
Helicopterview om alle onderdelen binnen onderwijs te verbinden en conclusies te trekken
Multidisciplinair overleg komt veel veelvuldig voor in het SO, waar je vaak ook een coördinerende rol hebt (casemanager)
Wij missen de inhoudelijke verantwoordelijkheid in de omschrijving.
Wij missen de waardering als er postmasteropleiding nodig is om overstijgende taken en begeleiding te kunne uitvoeren. GZ en generalist
Verantwoordelijkheid vanuit de beroepsvereniging, je blijft individueel aansprakelijk als gedragswetenschapper geregistreerd bij beroepsvereniging
Bij kopje context ontbreekt woord academisch geschoolde pedagoog of psycholoog.
supervisie geven aan gedragswetenschappers (12)

Als ik mijn functiebeschrijving leg naast een vergelijkbare functie in het VO dan zie ik de volgende overeenkomsten/verschillen.
Lijkt over andere functie te gaan. In VO vooral over proces van plaatsing en veel minder over professionaliseringsrol binnen een team. Meer gericht op leerlingen en heel adviserend, minder gericht op maken van procesplan t.a.v. leerlingen. Breder en algemener. ***D****ie van SO is veel uitgebreider en complexer dan die van VO****,*** *In SO worden ook diagnoses gesteld****.*** *In VO maar twee resultaatgebieden genoemd, in PO vier* *Waarom zijn de beschrijvingen zo anders opgezet? Zelfde vaardigheden staan op andere plekken bij VO omschrijving. In de praktijk zullen werkzaamheden niet anders zijn, behalve dat de organisatie anders is.* *In PO ook behandeling en interventies* *Waarom ligt het accent bij VO zo op de plaatsing??? Dat lijkt heel beperkt.* *In SO meer uren te besteden aan fysieke oudercontacten dan in VO.* Gericht op beleid en diagnostiek. De complexiteit komt minder naar voren. De context waarin een GW er binnen het PO zich moet bewegen is breder en complexer dan de VO GW'er. *Concreet voorbeeld op item niveau;* *VO vaardigheden in het begeleiden van leerlingen****,*** *PO vaardig in het behandelen van sociaal emotionele problematieken* *Wij denken dat dit ook komt doordat als het complexer wordt er wordt verwezen naar het speciaal onderwijs. Alle (V)SO GW'ers zitten in het PO, vallen dus niet onder deze functieomschrijving.* *Verschillen: 1. Er wordt in de VO omschrijving niets genoemd over het op peil houden van de voor het beroep vereiste bekwaamheden****,*** *2. Ik mis de resultaatgebieden 1, 2 en 4 uit de PO omschrijving. Deze gelden ook voor het VO****,*** *3. De psychodiagnostiek is uitgebreider beschreven dan de PO versie (dus dat mis in de PO versie)****,*** *4. Kennis van structuren, sociale kaart etc. wordt in VO versie wel benoemd****. ,*** *5. Vergelijkbaar* *Verschillen, bij VO staat ook nog wat ook bij PO toegevoegd moet worden, wat dus nu nog mist bij PO:* *wat mist: neemt deel aan multidisciplinair teamvergaderingen (en de rest v.****d.*** *zin) waar bij wij deze vergaderingen voorzitten. En in de* ***context****: ontwikkelt het beleid m.b.t. plaatsing v leerlingen (en de rest v.****d.*** *zin).* *Coördinerende rol mist die wij wel in de praktijk hebben in multidisciplinair verband en t.a.v. pedagogisch beleid****.,*** *maakt verslagen: zorgt voor verslaglegging bij complexe casuïstiek en zorgleerlingen binnen school waarna in de CVB de bespreking en het besluit volgt waarin wij de lead hebben.* *Verder mist in de VO versie de specifieke handelingen en complexiteit van werkzaamheden en verantwoordelijkheden* *Vastgelopen) onderwijstrajecten, thuiszitters etc.* *Verschil met die van het po lijkt complexer****,*** *Vooral veel overeenkomsten*

Wat is volgens jou het grootste probleem?
Weging van de functie in erkenning voor complexiteit en verantwoordelijkheden. Te weinig diversiteit en keuzes binnen de omschrijvingen die tot aanvullende weging leiden. Inhoud: het beroep heeft zich ontwikkeld en het beeld van de organisatie/CAO is niet meegegaan. *Scheefgroei in financiële waardering orthopedagoog met andere functies binnen po.* *Speciaal onderwijs veel Complexere doelgroep dan in regulier po* *Persoonlijke eindverantwoordelijkheid die je hebt als big geregistreerde gz psycholoog wordt niet erkend. Dit zou invloed moeten hebben op waardering.* *De meest complexe casussen komen vanuit de ib'ers bij ons terecht. Zij zitten ook in schaal 11* *Het houdt niet op bij het doorverwijzen* *Van een leerling. Daar starten de complexe casussen pas% MDO's met veel partijen zoals veilig thuis, jeugdzorg, leerplicht, gemeente, behandelaars etc. waarbij wij de regie hebben* *We hebben groot aandeel gehad in de functieomschrijving. Deze is naar Dipo gegaan en vervolgens heb je geen enkel zicht op hoe gewaardeerd wordt* We zijn tevreden over het feit dat er is een vakgroep-collega die (heel terecht) in 'schaal 12' *is geplaatst.* *Er is geen schaal 12 functieomschrijving, de ene collega die in 'schaal 12' zit heeft een aanvullende functie gekregen die op schaal 12 ligt (er is dus vermeden om een schaal 12 functieomschrijving te maken voor de GW'ers)* *De verantwoordelijkheid van de GW'er wordt onvoldoende gezien en erkend. Ook als het bestuur dit niet omschrijft, blijven we persoonlijk aansprakelijk vanuit de beroepscode. Deze eindverantwoordelijkheid wordt niet door alle leidinggevenden erkend.* *Mijn eigen leidinggevende is erg meedenkend, maar omdat we binnen een bestuur vallen worden bepaalde zaken vertraagd of tegengehouden als het bestuur er anders tegenaan kijkt.* *De functie van GW'er wordt onvoldoende gezien en gewaardeerd op bestuurlijk niveau. De vakgroep is al lange tijd aan het profileren en positioneren, maar dat levert nog onvoldoende op in bijv. Doorgroeimogelijkheden.* *Grote groep GW'ers zit binnen schaal 11 en functieomschrijving goed. Er zijn echter extra taken die niet worden gewaardeerd door een andere functieomschrijving. 12* *Nu veel aandacht voor de inhoud, maar de aan de cao tafel gebeurt er onder aan de streep niets. Kwaliteit gaat verloren doordat ervaren GW'ers vertrekken.* *Functiebouwhuis is vastgesteld, gaan we er nu nog iets aan veranderen?* *Vergelijking waardering GW er en leraren is scheef op basis van o.a. opleidingsniveau en verantwoordelijkheden* *Scheve verhouding in waardering t.o.v. Andere functies.* *Bezwaarprocedure die niet gericht is op samenhang tussen verschillende functies.* *Inhoudelijk eindverantwoordelijk wat onvoldoende gewaardeerd wordt.* *Academisch denk en werkniveau, integraal kijken naar problemen wordt onvoldoende gewaardeerd.* *GW waarborgt kwaliteit van de leerlingenzorg* *Schaal 12 ook meer toepassen in het onderwijs. Zo behoud je expertise in het onderwijs en worden doorgroeimogelijkheden geboden. Dit zou ons perspectief geven* *Als beroepsgroep een te trage salarisontwikkeling vergeleken met de andere beroepsgroepen in het onderwijs. Dit geeft scheefgroei en voelt als niet gezien en gewaardeerd.* *Zwaartepunt in schaal 12 schijnt te liggen op meerjarenbeleid bovenschools. Ook al voldoe je voor 80% aan de omschrijving, blijf je in 12.*

IB die wel in OOP schaal 12 zitten, maar Ook niet voldoen aan omschrijving.
Wie komt er goed op voor onze belangen bij besturen en onderhandelingstafels? Wie is goed op de hoogte van onze taken en verantwoordelijkheden, kunnen we zelf deelnemen aan tafels om zaken goed duidelijk te maken als het onze functie betreft?
Verschil met andere disciplines. Het gaat dan niet om personen, maar de balans en verdeling tussen alle schalen.
Er zijn geen doorgroeimogelijkheden als gedragswetenschapper, is en blijft bij 11.
Grote verschillen met andere werkvelden is groot, in elk ander werkveld verdient een orthopedagoog (basis of orthopedagoog-Generalist) meer.
Er gaat geld naar het onderwijs en de leraren worden beloond (in woorden en geld), maar de groep OOP'ers wordt onvoldoende gezien.
Gedragswetenschapper is inhoudelijk daadwerkelijk verantwoordelijk, ook zelf juridisch aansprakelijk (beroepscode), hoewel directies en bestuur zeggen dat zij de verantwoordelijk dragen, dat klopt feitelijk niet (door onvoldoende kennis begrip van beroepscode).
*Omdat er vanuit de onderhandelingstafel Leeuwendaal als voorbeeldfunctie is gegeven en daarin alleen een functie 11 bestaat, heb je op het werkvel**d** geen poot om op te staan om in gesprek te gaan. We zijn in scholen/stichtingen en het werkveld met een te kleine groep om daadwerkelijk gehoord te worden.*
Er is onvoldoende kennis en begrip dat de GW'ers daadwerkelijk taken doen die niet overgenomen kunnen worden door anderen, ze zijn echt een meerwaarde om de kwaliteit van onderwijs op peil te houden en te verbeteren. We zijn vaak de enige die academische kwaliteiten heeft om overkoepeld te kunnen kijken en belangen etc. af te wegen en keuzes te maken.
Er is binnen de organisatie een procedure gaande om een goede en kloppende functiebeschrijving te realiseren die al 4 jaar loopt. Het bezwaarproces verloopt niet soepel. Bij het gesprek met de onafhankelijke partner (Berenschot) is de input van de vertegenwoordigers van de GW'ers niet goed genoeg meegenomen waardoor de voorgestelde functiebeschrijvingen (versie A en B) alsnog niet klopt. Het bestuur is niet transparant in de procedure van dit traject. Er volgt geen terugkoppeling en het is onduidelijk wat er met de input wordt gedaan.
Het zou mogelijk moeten zijn op individueel niveau in gesprek te gaan met de leidinggevende over de functiebeschrijving en functiewaardering op basis van de werkzaamheden en verantwoordelijkheden die je hebt. In de praktijk is dit niet mogelijk omdat de leidinggevende wordt geremd door het bestuur die verwijst naar de functiebeschrijving die er binnen de organisatie is; ook al is deze niet passend bij de werkzaamheden en verantwoordelijkheden. Bestuur verwijst ook naar de cao en zegt hier niet van af te kunnen wijken.
De GW is in de praktijk inhoudelijk eindverantwoordelijk voor de leerlingzorg, beslissingen over (uit)plaatsing van leerlingen op basis van problematiek, onderwijs- en ondersteuningsbehoeften en gedrag. Hierbij volgt de directie ons besluit. Dit komt niet voldoende naar voren in de functiebeschrijving.
De kennis en expertise van de GW kan niet door andere team- of directieleden worden overgenomen. Daarom ontwikkelt de GW zelfstandig beleid op het gebied van pedagogisch handelen. Deze mate van verantwoordelijkheid komt onvoldoende terug.
Als de GW weg zou vallen zou dit leiden tot gevallen waarin leerlingen onvoldoende zorg en ondersteuning krijgen, met schooluitval of uitplaatsing als gevolg. Er is onvoldoende kennis en begrip bij bestuur van de inhoud van de functie en de meerwaarde van de GW. In een grote organisatie is het lastig om echt in gesprek te komen met het bestuur. Zelfs met de hele

afvaardiging van GW'ers binnen de organisatie komt dit gesprek onvoldoende tot stand. Omdat het begrip lijkt te ontbreken en het gesprek niet goed tot stand komt, lijkt het er ook op dat er geen erkenning en waardering is voor de GW'ers.
Als aanvulling; het bestuur houdt vast aan de schaal 11 voor de GW en past de functiebeschrijving (eenzijdig) hierop aan. Hierdoor ontstaat er dus geen functiebeschrijving die recht doet aan de werkelijkheid. Dit ondanks de opdracht die het bestuur (o.a. van de MR) heeft gekregen om een functiebeschrijving te realiseren die past bij de huidige situatie.
Laatste aanvulling; er is nu een A-versie (schaal 11) en B-versie (schaal 12) ontwikkeld. Alleen de B-versie is zodanig beschreven en hierin zijn criteria opgenomen (specifiek voor de organisatie) waardoor het nagenoeg onmogelijk is om in de B-versie terecht te komen. Dus er is geen ontwikkelperspectief mogelijk.

Welke suggesties wilt u geven als oplossing voor het probleem dat u ervaart? (waardering / weging / salaris / invoeringsproces)

Functieomschrijvingen op maat laten maken en deze onafhankelijk waarderen. Het begint met professionele cultuur van interprofessionele samenwerking. Waardering moet daarbij worden benoemd.

Welke andere elementen wil je kwijt over je functie?

Mooi vak, maar hoge werkdruk door alles wat er (ongevraagd) op je bord komt met alle verantwoordelijkheden die erbij horen. Eigen werk komt vaak in de knel. Ik maak veel onbetaalde overuren. Gebruik van eigen middelen, bv eigen mobiel, is noodzakelijk voor werk maar wordt niet vergoed. Je doet veel uit goodwill en met liefde voor het werk.

Bijlage X: Gesprekssessie Onderwijsassistentes

Wat ontbreekt er aan verantwoordelijkheid en complexiteit in de beschreven OOP-functie?

Er ontbreekt in principe niks aan de functiebeschrijvingen. Er moet beter en kritischer gekeken worden naar het structurele takenpakket en de inschaling van het onderwijs ondersteund persoon.
Wij missen het uitvoeren van pedagogische interventies.
De vrije keuze om kinderen didactisch/pedagogisch te ondersteunen.
Wij doen veel taken zelf, niet onder begeleiding van.
RT taken uitvoeren. 1 op 1 instructie.
Gesprekken bij ouders komt weinig voor. Wij kunnen onze tijd nuttiger besteden dan onder leiding van een leraar een gesprek voeren.
Omgaan met agressie.
Omgaan met gedragsproblemen.
Zelfstandig de klas draaien bij uitval leraar.
Schrijven van groepsplannen. Dat is een stap verder dan een toets invoeren in Parnasys.
Lesgeven: klassikale instructie van lessen.
Afnemen van Cito toetsen.
Wij maken een keuze tot handelen na observaties, dit bespreken wij niet telkens met een leraar.
Verantwoordelijkheid ligt altijd bij de Ik, dit is in de praktijk niet waar.
Medische handelingen mogen niet door ons worden gedaan.
heel algemeen, werkzaamheden zijn niet taakspecifiek benoemd.
Er wordt niet geassisteerd bij surveillance, wij hebben de verantwoordelijkheid.
signaleren van knelpunten en bijdrage leveren aan de organisatie van schoolactiviteiten wordt teambreed gedragen.
Wij zijn onderdeel van een team, nemen onze verantwoordelijkheid, doen meer dan we mogen en worden hier niet voor gewaardeerd. De balans is zoek.
Wij begeleiden stagiaires die de opleiding van o.a. volgen.
De functie wordt veelal ingevuld a.d.h.v. de talenten die je met je meeneemt.
Wij zouden het op prijs stellen wanneer er wordt uitgegaan van een basissalaris en a.d.h.v. de extra taken een aanvulling komt. Dit zorgt voor een eerlijke waardering van ons.
-Mogelijkheid tot scholing, waarbij er meer mogelijkheden zijn in ad-trajecten of andere functies
geen doorgroeimogelijkheden
einde van trap snel behaald
geen bonus bij einde trap
OA vult het OPP formulier in en het handelingsplan.
verpleegtechnische handelingen (hbo 5 verpleegkunde)
leraar vervangen bij ziekte. De o.a. krijgt hier energie van, geen procenten maar centen.
gesprekken onderhouden met ouders en externen
adviseren en signaleren.
geen taakbeleid voor OOP, altijd maatwerk
te veel taken en veel overload
te grote diversiteit

Als ik mijn functiebeschrijving leg naast een vergelijkbare functie in het VO dan zie ik de volgende overeenkomsten/verschillen.

Er staat hierin veel minder “onder begeleiding van” vergeleken met onderwijsassistent.
Meer machine/apparatuur dan lesgeven.
Veel technischer. Minder didactisch/pedagogisch.
de schaal is niet passend
veel taken komen overeen met o.a. in het po
verschillen cao in voordelen voor vo
Wij vinden de functiebeschrijving van het vo vergeleken met die van het po niet in verhouding. Dit met als reden dat je in het po meer didactische en pedagogische taken/vaardigheden binnen je takenpakket hebt.
Ik zie geen overeenkomsten en vindt dat deze functie meer verantwoordelijkheid legt bij de assistent, de salariëring zou wel overeen kunnen komen. Dit zegt meer over de tekortkoming in de Fuwa van onderwijsassistent. In beide gevallen worden zij niet gewaardeerd naar hun werkzaamheden.

Wat is volgens jou het grootste probleem?

Bij Sam is het gewoon erin gegooid, hij is tevreden. Dit geldt niet voor zijn andere collega’s. Bij en is hier over gesproken met een aantal mensen, hier is een functie uitgekomen. Zij was het hier. Iet mee eens en is hierover in gesprek gegaan. Dit heeft geresulteerd in de functie die haar beter past. Echter krijgt zij niet de arbeidsmarkttoelage en is haar aanvulling voor het invalwerk afgenomen. U begrijpt dat het enorm frustreert en voelt als een sigaar uit eigen doos.
Geen voorlichting en kennis over o.a. functies vanuit P&O.
Geen kennis over de cao
De functie en schalen zijn onduidelijk
Geen stimulering in doorgroei
Salaris niet verhouding tot de werkvloer
Geen toekomstperspectief
Schaal4/5/6 zijn onderbetaald voor wat we doen.
Ik moest zelf de verschillende functiebeschrijvingen aandragen bij mijn school. Zij wisten niet van het bestaan.
Ontevredenheid zit hem vooral in de onduidelijkheid van de weging. Er is nooit duidelijk gemaakt en beredeneerd waarom ik in mijn huidige functieschaal zit. Er wordt gezegd dat ik incidenteel moet invallen. en hierin verwacht mijn werkgever dat ik flexibel moet zijn, terwijl ik hier geen extra beloning voor krijg.
Vanwege tijdsdruk en deadline heeft de directie de onderwijsassistenten zonder overleg alle o.a. collega’s in schaal 4 gezet. Er zit veel verschil tussen de collega’s onderling qua ervaring en nog te behalen opleidingen. Na frustratie en aangeven van hogere schaal te willen. Zit ik nu in 5. Dit is nog steeds niet passend bij mijn takenpakket. Er zijn nog steeds geen gesprekken gevoerd op het gebied van mijn functie.

Welke suggesties wilt u geven als oplossing voor het probleem dat u ervaart? (waardering / weging / salaris / invoeringsproces)
Per sector - max 3 functies die vaststaat en dat geen voorbeeld is. de waardering verruimen honoreer professionalisering en zich kwalificeren in kennis en expertise OOP en op doorbreken en er 1 functiegroep van te maken: geen rangen en stangen maar gelijkheid in kennis en expertise en daarnaar worden betaald. Zoals een ambtenaar bij ministerie. het onderwijs moderniseren ook de functie leraar . iedereen is gelijk in het onderwijs! praktijkdagen voor directie, invoelen in de OOP functies tot schaal 7 : de directeur mag ook de puntenslijpen Ik zou willen dat er toezicht komt bij besturen/scholen of de functiebeschrijvingen op de juiste manier nageleefd worden (inspectie of AOB?). Betere arbeidsvoorwaarde gesprekken (inspectie) op bestuurlijk niveau, zodat er een beredeneerd, kritisch en correcte inschaling kan ontwikkeld worden. Zorg dat de directeuren goed op de hoogte zijn van de verschillende schalen zodat ze weten wat je waard bent. Zorg voor een goed basissalaris nu zijn we zwaar onderbetaald. Ook in schaal 6. Zwaar onderbetaald! Het begint bij de cao niet bij de scholen. De cao moet er ook voor ons zijn!!!!!!! Begin met een basissalaris en vul aan voor de werkzaamheden die je doet boven op de functiebeschrijving. Het is niet meer dan wenselijk om gewaardeerd te worden voor de werkzaamheden die je verricht.