

Funcziemix

Avicenna College - SIVOR

Steller: D. van Bennekom
Status: Vastgesteld MT: 25 mei 2021
Instemming MR: 17 juni 2021
Vastgesteld door de bestuurder: 17 juni 2021

Evalueren en actualiseren: 2024

Funciemix integreren in HRM-beleid

§ 1. De doelstelling uit het Convenant Leerkracht (2008)

Met het Convenant Leerkracht is in 2008 de funciemix in het voortgezet onderwijs geïntroduceerd. Doel van het convenant was om het beroep van docent nog aantrekkelijker te maken. In het convenant zijn landelijke afspraken gemaakt met betrekking tot de verdeling tussen de verschillende functies LB, LC en LD. Elke school kreeg daarbij de opdracht om op basis van de dan geldende verhoudingen toe te werken naar bepaalde streefpercentages. Op basis van het entreerecht kregen eerstegraads docenten die langer dan drie jaar meer dan 50% van hun tijd lesgeven in de bovenbouw van de havo en/of vwo recht op een LD-functie indien de formatie dat toeliet.

De functies van LB, LC en LD onderscheiden zich van elkaar (zie functieboek en de bijlage notitie Gesprekkencyclus SIVOR) door de eisen die gesteld worden inzake de pedagogische, didactische en vakinhoudelijke kennis en vaardigheden, vermogen tot ontwikkelen en het vormen van een (vakoverstijgende) visie, kunnen begeleiden van startende docenten en mee kunnen denken en werken aan onderwijskundige verbeteringen. Daarbij is collegiale samenwerking, reflectie en het geven en ontvangen van feedback een voorwaarde.

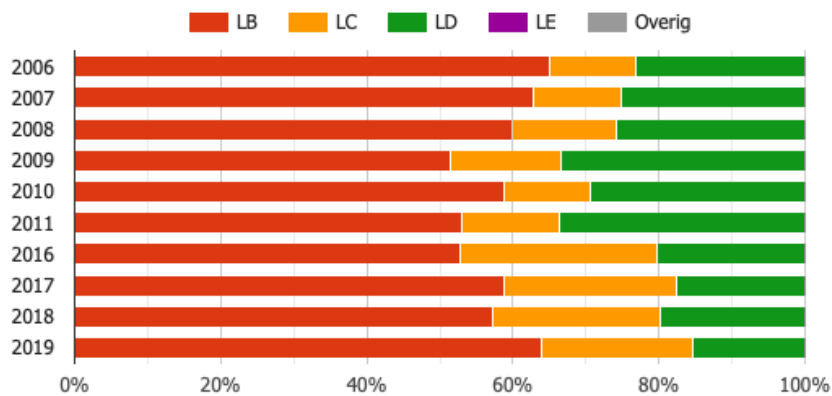
In 2008 is voor de Randstadregio's een specifieke doelstelling afgesproken over de verhouding tussen de LB-, LC- en LD-functies. Hiervoor verhoogt het ministerie van OCW tot 1 januari 2022 het budget voor de schoolbesturen in de Randstad. Deze doelstelling waaraan de SIVOR en het Avicenna College ook is gehouden geeft de volgende verdeling: LB: 16%, LC 56% en LD 29%. Hierbij geldt wel dat een schoolbestuur in overleg met de MR een andere verhouding tussen de LC- en LD-functies mag afspreken. De vakbonden, de onderwijsbesturen en het ministerie hebben in 2009 een tijdpad uitgezet om in 2014 Ron de beoogde doelstellingen uit te komen.

§ 2. De stand van zaken in 2020

De schoolbesturen hebben met de vakbonden en het ministerie van OCW geconstateerd dat de afgesproken doelstellingen van de funciemix in 2014 sectorbreed waren gerealiseerd. Dit leidde ertoe dat vanaf de CAO VO 2015 het entreerecht verviel en de vakbonden en schoolbesturen niet meer op CAO-niveau afspraken maakten over het realiseren van de doelstellingen. Samengevat betekent dit dat anno 2021 de oorspronkelijke doelstelling van de funciemix voor de Randstadregio's overeind blijft en voor elke Randstadschool ook richtsnoer is voor het beleid, maar dat landelijke afspraken niet meer aan de orde zijn. Het realiseren (en onderhouden van de funciemixafspraken) is daarmee een zaak tussen bestuur, directie en MR geworden.

§ 3. De ontwikkelingen bij het Avicenna College

In de notitie Handboek Funciemix uit 2015 en geactualiseerd op 1 december 2017 zijn afspraken gemaakt over de benoemingsprocedure en de streefpercentages. Daarbij was de doelstelling om op 1 oktober 2017 te komen tot een verdeling van LB 33,5%, LC 47,7% en LD 18,8%. Op 1 oktober 2020 zou dan de volgende verdeling gerealiseerd moeten zijn: LB: 23,9, LC 51,4% en LD 24,7%. Helaas laten de cijfers van DUO (zie ook funciemix.nl) zien dat het Avicenna College daar in de afgelopen jaren (2006 - 2019) niet in is geslaagd:



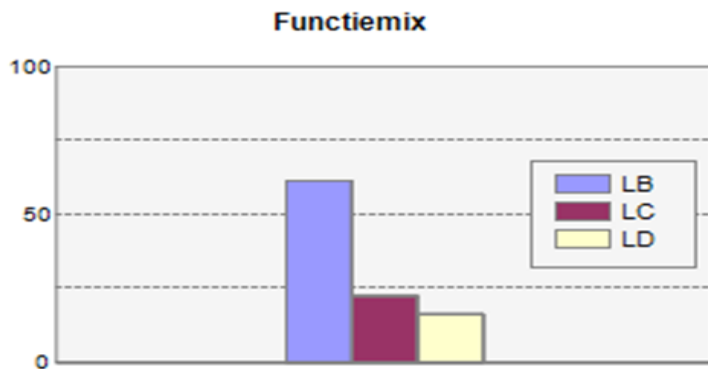
inschaling docenten AC

jaar	LB	LC	LD	LE	Overig
2006	65	11.9	23.1	0	0
2007	62.8	12.1	25.1	0	0
2008	59.8	14.3	25.9	0	0
2009	51.5	15.1	33.4	0	0
2010	58.9	11.7	29.4	0	0
2011	53.1	13.3	33.6	0	0
2016	52.7	27	20.2	0	0
2017	58.9	23.5	17.7	0	0
2018	57.2	23	19.8	0	0
2019	63.9	20.8	15.3	0	0

Ook de meting van de situatie in december 2020 op basis van het personeelsoverzicht van Raet laat zien dat het Avicenna College nog ver van deze doelstelling af zit, zoals de onderstaande overzicht laat zien:

Schaal	Dienstverbanden	WTF	% WTF
LB	70	54,4920	61,31
LC	23	19,8913	22,38
LD	16	14,5000	16,31
Totaal	109	88,8833	100,00

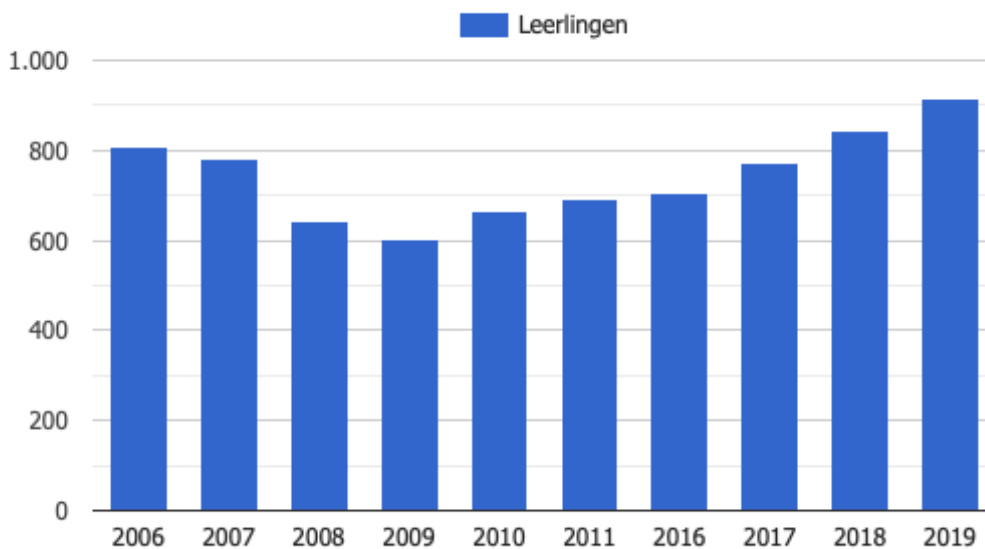
Figuur 1 Stand van zaken functiemix Avicenna College december 2020 in fte en percentages.



Figuur 2 Funciemix Avicenna College december 2020 grafisch weergegeven.

In feite is de funciemixverdeling eerder verslechterd dan verbeterd. Hiervoor zijn wel een aantal redenen aan te wijzen:

1. De school is vanaf 2009 sterk gegroeid. Nieuw personeel wordt vrijwel altijd ingeschaald in een LB-functie; dit doet het percentage LB-docenten al autonoom groeien. Promotie naar een hogere schaal kan alleen op basis van goed onderbouwde beoordelingsgesprekken. Dit vraagt meestal toch een paar jaar om goed zicht te krijgen op het functioneren van een docent.



2. In de afgelopen twee jaar is er - mede door de interne problemen - een behoorlijk verloop van personeel geweest. Dit versterkt het effect zoals onder 1 genoemd.
3. De schoolleiding heeft in het verleden meer gekozen voor het vergroten van de formatie van docenten die lesgeven en de formatie die betrokken is bij de individuele begeleiding van leerlingen, dan het realiseren van de funciemix-afspraken.
4. Doordat het werven onderwijspersoneel in de Randstad lastig is zijn een aantal onderbevoegde en nog niet bevoegde docenten aangetrokken. Deze docenten kunnen naar een hogere loonschaal als ze volledig bevoegd zijn en goed functioneren.
5. Het Avicenna College kent verhoudingsgewijze een kleine havo/vwo-afdeling. Hierdoor is doorstroming naar een LD-functie ook minder vanzelfsprekend.
6. In de afgelopen jaren is de gesprekkencyclus om uiteenlopende redenen onvoldoende uitgevoerd. Daarmee is de basis voor promotie naar LC- en LD-functies ook voor een deel weggefallen.

§ 4. Naar realisatie van de doelstellingen: functiemix integreren in HRM-beleid

De bestuurder en de directie willen vasthouden aan de afspraken zoals ze in het Actieplan Leerkracht zijn gemaakt. Doelstelling is om in vijf jaar (dus uiterlijk op 1 augustus 2026) de afgesproken percentages van de Randstadregio's te realiseren. Daarbij is het bespreekbaar om in overleg met de MR - op budgetneutrale wijze - te komen tot een andere verhouding tussen het LC- en LD-percentage. Dat betekent dat het aantal LC-plaatsen opgehoogd wordt ten koste van het aantal LD-plaatsen. Omdat dit op budgetneutrale wijze gebeurt creëer je verhoudingsgewijs meer LC-plaatsen, hetgeen passend is bij het Avicenna College omdat de vmbo-afdelingen beduidend meer leerlingen tellen.

Het is belangrijk om duidelijke stappen te maken naar de gewenste percentages. Dit gebeurt onder de volgende voorwaarden:

1. Uitgangspunt vormen de afspraken zoals vastgelegd in het Actieplan Leerkracht (2008).
2. De regeling is bedoeld voor docenten, waarvan het lesgeven en het ontwikkelen van onderwijsprogramma's de hoofdtaak is. Het realiseren van die afspraak kan leiden tot een zekere beperking van de docentenformatie (zie § 3 punt 3) . Het schoolformatieplan dient hierover duidelijkheid te geven.
3. Indien de school een extra schoollocatie start zal rekening gehouden moeten worden met een hoger percentage LB-docenten vanwege de groei van het aantal leerlingen en het aantrekken van nieuw personeel. Zodra het leerlingenaantal op de nieuwe schoollocatie in Rotterdam Noord boven de 350 leerlinge uitkomt zullen de functiemixpercentages per schoollocatie worden vastgesteld.
4. De stap naar een hogere schaal kan alleen worden gezet op basis van een goede beoordeling conform de vastgestelde gesprekkencyclus en indien er vacatureruimte voor LC- en LD-functies is.
5. In de gesprekkencyclus is vastgelegd aan welke eisen en hoofdkenmerken een docent moet voldoen om in aanmerking te komen voor een LC- en LD-functie.
6. Om voor een LC-functie in aanmerking te komen dient een docent tenminste vijf jaar in het voortgezet onderwijs werkzaam te zijn en tenminste twee aaneensluitende goede beoordelingen te hebben gekregen over zijn/haar functioneren in een LB-functie bij het Avicenna College.
7. Om voor een LD-functie in aanmerking te komen dient een docent tenminste acht jaar in het voortgezet onderwijs werkzaam te zijn, waarvan een deel bij het Avicenna College.
8. Om voor een LD-functie in aanmerking te komen dient een docent tenminste twee aaneensluitende goede beoordelingen te hebben gekregen over zijn/haar functioneren in een LC-functie.
9. Indien een docent niet in staat blijkt om de werkzaamheden van een LC- en LD-functie waar te maken zal hem door de schoolleiding coaching en deskundigheidsbevordering worden aangeboden. Indien dit niet - binnen een jaar na de afspraak leidt - tot een verbetering van het functioneren op het gewenste niveau kan de docent worden teruggezet vanuit de LD-functie naar een functie op LC-niveau of vanuit de LC-functie naar een functie op LB-niveau. Deze demotie kan alleen plaats vinden op basis van de vastgestelde beoordelingsprocedure. De betreffende docent behoudt wel het salarisniveau van het moment waarop de demotie plaatsvindt.
10. In de gesprekkencyclus is vastgelegd dat - los van de vastgestelde tijdcyclus - docenten ook zelf kunnen vragen om een eerdere beoordeling.
11. De bestuurder en de schoolleiding zullen de MR bij de presentatie van het formatieplan ieder schooljaar informeren over de actuele stand van zaken rond de functiemix. In het formatieplan zal worden aangegeven welke vacatureruimte er is voor LC- en LD-functies. Bij het invullen van de vacatures streeft de schoolleiding naar een evenwichtige verdeling over de schoolsoorten en de vakken/vakgebieden.
12. Uitsluitend docenten die in de afgelopen drie jaren goed beoordeeld zijn en voldoen aan de eisen genoemd onder punt 6,7 en 8 kunnen solliciteren op LC- en LD-vacatures
13. Hiermee is het functiemixbeleid onderdeel geworden van het reglement Gesprekkencyclus, het reglement Werving en selectie en het Schoolformatieplan.
14. Deze beleidsnotitie zal als bijlage deel uitmaken van het reglement Gesprekkencyclus van de SIVOR / het Avicenna College.