

INVOEREN NIEUWE FUNCTIEBESCHRIJVINGEN
EN -WAARDERING SCHOOLLEIDERS

In de CAO PO 2019-2020 is opgenomen dat elke werkgever verplicht is zijn functiegebouw te actualiseren. Na uitstelverlening moeten alle werkgevers op 1 november 2020 het nieuwe functiehuis op orde hebben. De meeste schoolbesturen zijn een eind op weg. Schoolleiders vinden het gesprek met hun bestuurder over de overgang naar de nieuwe salarisschalen soms lastig. AVS-adviseur Harry van Soest: “We zijn in het onderwijs niet gewend te onderhandelen en op te komen voor ons eigen functioneren.” TEKST IRENE HEMELS

‘Samen iets **gemeensc**



“Het goede gesprek aangaan met hun bestuurder over het eigen functioneren is nieuw voor schoolleiders.”
De personen op de foto komen niet in het artikel voor. Foto: Hans Roggen

De adviseurs van de AVS Helpdesk krijgen veel vragen over de nieuwe functiebeschrijvingen en -waardering van (adjunct-)directeuren. Helpdeskadviseur Harry van Soest: “Dat is op zich niet zo vreemd. Schoolleiders zijn niet gewend te onderhandelen en op te komen voor hun eigen functioneren. Het goede gesprek hierover aangaan met hun bestuurder is nieuw. Wij zetten schoolleiders op het goede spoor door hen te adviseren hoe zij dat gesprek het beste kunnen aangaan.”

Achteroverleunen Van Soest was ook als cao-onderhandelaar betrokken bij de totstandkoming van de cao waarin nieuwe functiebeschrijvingen en -waarderingen leidend zijn. “Voorheen was alles geregeld vanuit het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel (RPBO) en wist je als schoolleider precies waar je aan toe was. De oude salarisschalen waren gebaseerd op de leerlingaantallen.

Prettig gesprek De AVS-adviseur wees hem onder meer op de bijlage bij het onderhandelingsakkoord CAO PO 2019-2020, de zogenoemde ‘Toelichting op de voorbeeldreeksen en voorbeeldbeschrijvingen directiefuncties in het primair onderwijs’. Edelschaap: “De eerste zin hiervan luidt: ‘Een schooldirecteur heeft een belangrijke rol in de school.’ Dat praat heel prettig. Omdat zowel de handtekening van de AVS als de PO-Raad eronder staan, hebben mijn bestuurder en ik deze toelichting gebruikt als uitgangspunt. Het gaf het gevoel dat we samen iets gemeenschappelijks aan het uitvinden waren. Het hielp bij het vinden van elkaar op inhoud. Er staan mooie voorbeelden in van functieomschrijvingen; wat je ervoor moet kunnen en hebben. We hebben goede gesprekken gevoerd over de inhoud van onze functie, rol en verantwoordelijkheden als schoolleider.”

happelijks uitvinden'

‘DE AVS-ADVISEUR WAS EEN GROTE STEUN IN DE DISCUSSIE OVER DE NIEUWE DIRECTIEFUNCTIES. IK HEB MEDE HIERDOOR EEN ZEER VRUCHTBAAR GESPREK MET HET BESTUUR KUNNEN HEBBEN’

Je kon achteroverleunen want je wist: als ik zo oud ben, ga ik dat verdienen. Nu de waardering is gebaseerd op de werkzaamheden die je uitvoert, leidt dat tot een eerlijkere beloning.”

Directeur Paul Edelschaap van De Wijde Veert, onderdeel van stichting Allente in Noord-Scharwoude, was aanvankelijk sceptisch over de nieuwe functiebeschrijvingen en -functiewaarderingen voor schoolleiders. “Er zijn functie-reeksen vastgesteld waarin heel klinisch de functie-eisen, werkzaamheden en salarisschalen staan vermeld, maar daarmee kan ik niet uit de voeten. Dat wordt een heel kaal gesprek. Ik voel ook geen echte onderhandelingspositie. Het enige wat je kunt doen als je het ergens niet mee eens bent, is accepteren of naar een andere werkgever gaan.” Hij is erg goed geholpen door de helpdesk van de AVS. “De adviseur was een grote steun in de discussie over de nieuwe directiefuncties. Ik heb mede door zijn inzet een zeer vruchtbaar gesprek met het bestuur kunnen hebben.”

Groei en ontwikkeling Ook Elfred Bakker, lid van het College van Bestuur van stichting Allente, is tevreden met het gezamenlijke gevoerde proces om te komen tot een nieuw functiehuis. “Het volgen van de leerlingaantallen bij de inschaling heb ik altijd vreemd gevonden, omdat het niets zegt over de complexiteit van de taken. Door bij dit proces van herwaardering de voorbeeldbeschrijvingen als leidraad te gebruiken, konden we recht doen aan de taken van directeuren en meer tegemoetkomen aan de daadwerkelijke situatie waarin zij zich bevinden. Het is transparant en maakt toetsing mogelijk. We hebben als bestuur gekozen voor het groeimodel. Dat betekent dat je in de personele voortgangsgesprekken het gesprek aangaat over de ontwikkeling van de schoolleider en wat dat betekent voor de waardering. Overigens hebben wij bij het actualiseren van het functiegebouw de salarisschalen horizontaal omgezet.”

Schoolleider Edelschaap: “Directeuren hebben nu de ruimte om te praten over groei en ontwikkeling van henzelf in relatie tot de school. Het gesprek over wat heb ik nodig, wat zien jullie voor mij en wat verlangen jullie van mij hadden we nooit. In dat opzicht leek de oude situatie toch een beetje op een soort gevangenis. Je kon hoog en laag springen en je best doen, maar je kwam niet in een volgende salarisschaal. Meer dan voorheen praat je nu met je bestuur over je eigen ontwikkeling en de toekomst. Dat vind ik mooi.”





AVS-jurist **Leonie Oude Essink**:

“Er zijn schoolbesturen die niet handelen in de geest van hoe de cao bedoeld is.”



AVS-adviseur **Harry van Soest**:

“Wij zetten schoolleiders op het goede spoor door hen te adviseren hoe zij het gesprek met hun bestuurder het beste kunnen aangaan.”



Schoolleider **Paul Edelschaap**:

“Meer dan voorheen praat je nu met je bestuur over je eigen ontwikkeling en de toekomst. Dat vind ik mooi.”

‘DE TAAKOMSCHRIFING LUISTERT ZEER NAUW. SCHOOLLEIDERS LIJKEN ZICH DAAR NIET ALTIJD VOLDOENDE VAN BEWUST’

Lagere salarisschaal Uiterlijk 1 november 2020 moeten schoolbesturen komen met voorstellen voor de nieuwe functiebeschrijvingen en -waardering. Binnen het ene schoolbestuur is het functiegebouw inmiddels geactualiseerd. Bij het andere buigen schoolleiders zich nog over de conceptbeschrijvingen. Het proces bij stichting Allente om te komen tot een nieuw functiegebouw – of in elk geval de manier waarop directeuren en bestuurders met elkaar het gesprek zijn aangegaan over de functiebeschrijving van schoolleiders – benadert de ideale situatie, zegt AVS-jurist Leonie Oude Essink. Zij komt in beeld wanneer directeuren er met hun bestuur niet uitkomen.

Dagelijks krijgt zij nieuwe zaken binnen waarbij er verschil van mening bestaat over de werkzaamheden die schoolleiders in opdracht uitvoeren of waar zij mandaat voor hebben gekregen. Met als gevolg indeling in een lagere salarisschaal. “Er zijn schoolbesturen die niet handelen in de geest van hoe de cao bedoeld is. Het komt nogal eens voor dat er interpretatieverschillen zijn over wie de verantwoordelijkheid draagt. Besturen vinden dan dat directeuren in een lagere schaal thuishoren, omdat de eindverantwoordelijkheid bij het bestuur zou liggen. Door de huidige salarisgarantie lijden directeuren weliswaar geen financiële pijn, maar het voelt wel alsof er minder waardering is omdat zij dezelfde werkzaamheden als voorheen uitvoeren. Dat ervaren zij als oneerlijk. Er zijn ook schoolleiders die het voor hun opvolgers goed willen regelen. Zij zeggen: ik merk het financieel misschien niet dat ik qua salaris stilsta, maar als ik deze school verlaat gaat mijn opvolger erop achteruit. Zij melden zich om die reden bij de AVS voor bijstand in het gesprek met hun bestuur.”

HOE BEREIK IK WAT IK WIL

De ééndaagse training Onderhandelen over de nieuwe functiewaardering van de AVS Academie is specifiek gericht op onderhandelingsvaardigheden. Schoolleiders oefenen effectief onderhandelen in praktijksituaties met een auteur en collega-schoolleiders. Doel is in de eigen onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden en functiewaardering optimaal resultaat te behalen. Er wordt onder meer gewerkt met de Harvardmethode win-win onderhandelen en een persoonlijk actieplan. Deelnemers krijgen onderhandelingsstrategieën aangereikt en verkrijgen inzicht in het eigen gedrag en de effecten daarvan op de ander en het zoeken van oplossingen in wederzijds belang. De volgende training is 20 november 2020. Meer informatie en aanmelden: www.avs.nl/academie/trainingen/onderhandelen



Schoolbestuurder **Elfred Bakker**: “Het volgen van de leerlingaantallen bij de inschaling heb ik altijd vreemd gevonden, omdat het niets zegt over de complexiteit van de taken.”

Taakomschrijving luistert nauw

Zowel Van Soest als Oude Essink wijzen erop dat schoolleiders goed moeten kijken naar de definiëring van de nieuw functiebeschrijvingen als zij in gesprek gaan met hun bestuur over hun functie. Hoe zorgvuldiger de functieomschrijving, hoe beter de waardering aansluit bij de actuele werksituatie, zeggen zij. Oude Essink: “Wees niet te snel tevreden. Neem het begrip ‘regio’ bijvoorbeeld. Stuur je meerdere scholen aan dan kun je regionaal bezig zijn, maar dat geldt ook voor een locatieleider die met verschillende wijken en een diverse leerling- en ouderpopulatie te maken heeft. Of neem de begrippen ‘beleid’ en ‘meerjarenbeleid’. Ben je bezig met meerjarenplanning en -beleid of ben je er ondersteunend aan?”

‘WE HEBBEN ALS BESTUUR GEKOZEN VOOR HET GROEIMODEL, ZODAT JE IN DE PERSONELE VOORTGANGSGESPREKKEN PRAAT OVER DE ONTWIKKELING VAN DE SCHOOLLEIDER EN WAT DAT BETEKENT VOOR DE WAARDERING’

Dat maakt in de inschaling van het salaris nogal een verschil. Ik voer veel gesprekken met directeuren over de inhoud van hun takenpakket. Dan zegt een directeur tegen mij: ik maak beleid, maar vraag ik door dan blijkt het om meerjarenbeleid te gaan. De taakomschrijving luistert zeer nauw. Schoolleiders lijken zich daar niet altijd voldoende van bewust.”

Haar advies? “Sta niet pas op je strepen als het gaat om het salaris. Pak de functiebeschrijving erbij, want die is cruciaal. Wees in de voorfase kritisch en kijk zorgvuldig naar de jouw opgedragen werkzaamheden. Ga daarover goed beargumenteerd het gesprek aan met het bestuur.” |

TIPS VOOR SCHOOLLEIDERS

- Wees niet te snel tevreden.
- Hoe zorgvuldiger de functie/taakomschrijving, hoe beter de waardering aansluit bij de actuele werksituatie. Ben je bijvoorbeeld bezig met meerjarenplanning en -beleid of ben je er ondersteunend aan? Dat maakt in de inschaling van het salaris nogal een verschil.
- Wees in de voorfase kritisch en kijk zorgvuldig naar de jouw opgedragen werkzaamheden. Ga daarover goed beargumenteerd het gesprek aan met het bestuur. Sta dus niet pas op je strepen als het gaat om het salaris. Pak de functiebeschrijving erbij, want die is cruciaal.

advertentie



Kanjer training

(036) 548 94 05
info@kanjertraining.nl
www.kanjertraining.nl

Voor vertrouwen, veiligheid, rust en wederzijds respect

- **Preventief en curatief**
Opleiding voor individuele leerkrachten en teams (ook B.S.O. en T.S.O.)
- **Gratis volgsysteem**
Positief beoordeeld door COTAN en Inspectie van het Onderwijs
- **Verbeterd welbevinden in de klas**
Zie erkenning database NJi

Ouders, leerkrachten en leerlingen verlangen een school die goede leerresultaten weet te behalen en staat voor het welbevinden van alle kinderen op school.

