

Beloningssystematiek Onderwijsgroep Amersfoort

Sinds 2010 kent de Onderwijsgroep Amersfoort een beloningssystematiek voor O.P.. Vanaf 2013 is er ook voor het O.O.P. invulling gegeven aan de uitgangspunten van deze beloningssystematiek. Om die reden is dit document aangepast. Tevens hebben zich een aantal wijzigingen in het systeem van beoordelen voorgedaan, die eveneens in dit document beschreven zijn.

1. Uitgangspunten

Als professionals binnen de Onderwijsgroep streven wij ernaar om hoogwaardige onderwijskwaliteit te realiseren. Wij stimuleren leerlingen om goede resultaten te behalen en zich te blijven ontwikkelen, ook 'voorbij de eindstreep'. Voor medewerkers geldt hetzelfde. Als professionals ontwikkelen zij zich voortdurend, laten zij zich aanspreken op hun professioneel handelen en leveren zij goede resultaten af.

De Onderwijsgroep streeft ernaar om medewerkers te stimuleren hun professionaliteit te ontwikkelen. Dit gebeurt door het ontwikkelen van een passend HRM-beleid, waarbij aandacht is voor scholing en ontwikkeling maar ook voor een passende beloningssystematiek, waarbij het uitbetalen van periodieken en het bereiken van een hoger functieniveau mede afhankelijk is van een goede beoordeling. In de beoordeling wordt de professional getoetst op competenties die tot uiting komen in vastgestelde gedragskenmerken en op zijn professionele ontwikkeling.

2. Consequenties voor het functiebouwwerk

Als Onderwijsgroep Amersfoort willen wij een beloningssystematiek die is gebaseerd op beoordeling van competenties en professionele ontwikkeling in de primaire taak van een docent of O.O.P.-er. De functies in het functiebouwwerk maken een carrière patroon voor zowel het O.P. als voor het O.O.P. mogelijk.

a. Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO)

➤ O.P.

Uitgangspunt voor de functie van docent zijn de functiebeschrijvingen Docent Zorg (LB) en Docent Zorg-Coördinator (LC).

Voor beoordeling en ontwikkeling hanteert de Onderwijsgroep Amersfoort dezelfde uitgangspunten als voor de VO-docenten, met uitzondering van de aspecten die onder de LD-functie vallen. Dit bete-

kent dat promotie naar een hogere salarisschaal afhankelijk is gesteld van het functioneren van medewerkers op basis van de aan de competentieprofielen gerelateerde gedragskenmerken.

➤ O.O.P.

Binnen het voortgezet speciaal onderwijs zijn verschillende functies waarvoor functiebeschrijvingen en loopbaantrajecten zijn opgesteld. Hier geldt ook het uitgangspunt dat professionele ontwikkeling en het voldoen aan competenties criteria zijn voor bevordering.

➤ Directie

In het functiebouwwerk worden de volgende directiefuncties onderscheiden:

- Directeur Voortgezet Speciaal Onderwijs
- Beleidsbepalend leidinggevende

b. Voortgezet Onderwijs (VO)

➤ O.P.

Er is één functie- beschrijving LB, één functiebeschrijving LC en één functiebeschrijving LD. Deze beschrijvingen zijn volledig gericht op de werkzaamheden van een docent. Er zijn dus geen aparte functies LC / LD afdelingsleider, leerlingbegeleider, coach etc.

Uitgangspunten

1) De LC-functie is in principe voor iedere docent bereikbaar.
De hierbij gehanteerde criteria zijn:

- de kenmerken van de LB-docentenfunctie: uit ontwikkel- en beoordelingsgesprekken blijkt dat de docent voldoet aan de gedragskenmerken die behoren bij de competenties van een LB-docent.
- een aantoonbaar ontwikkelingsproces: dit blijkt uit het bekwaamheidsdossier dat de docent heeft opgebouwd en waarop hij in de ontwikkel- en beoordelingsgesprekken getoetst wordt.
- een ervaren niveau (± 3 jaar): een LB- docent heeft drie jaar de tijd om aan te tonen dat hij aan de vereiste competenties voldoet en om te laten zien dat hij zijn professionaliteit voldoende ontwikkeld heeft.

2) De LD-functie is bereikbaar voor docenten die

1. voldoen aan de kenmerken van de LC-docentenfunctie
2. een ervaren LC-niveau (± 3 jaar) hebben
3. een bijdrage in een expertgebied op school leveren. De aanwezigheid van een expertgebied kan per school verschillen. In het formatieplan van de school worden een aantal ex-

pertgebieden van de betreffende school gedefinieerd. In een uitzonderlijk geval kan het voorkomen dat een docent met de schoolleiding overeenkomt een expertgebied te ontwikkelen.

Daarnaast geldt vanaf 1 augustus 2014 dat elke docent met een eerstegraads bevoegdheid, die 50% of meer van zijn lessen, binnen structurele formatie, geeft in een of meer van de jaren 4 en 5 HAVO en/of 4,5 en 6 VWO recht heeft op een LD functie. Dit entreerecht vervalt per 31 juli 2015. Docenten die voor 1 augustus 2014 zijn gestart voor een master/eerste graads-bevoegdheid en meer dan 50% lesgeven in de bovenbouw hebben tot en met 31 juli 2017 nog recht op het entreerecht.

De beoordeling voor docenten die met het entreerecht in een LD functie zijn geplaatst, vindt na benoeming plaats op grond van competenties (aan de hand van gedragskenmerken) en aantoonbare professionele ontwikkeling, die voor een LD-functie zijn vastgesteld.

➤ O.O.P.

Bij de O.O.P.- geleiding gaan we uit van dezelfde beloningssystematiek als bij het O.P. Ook voor de O.O.P.-ers wordt er een beoordelingssystematiek gebruikt, die is gerelateerd aan de professionele ontwikkeling en aan competenties met de daaraan verbonden gedragskenmerken.

➤ Schoolleiding

De schoolleiding c.q. directie bestaat uit de volgende functies:

- Directeur Voortgezet Onderwijs/rector
- Beleidsbepalend leidinggevende.

Bevorderingssysteem SO/VO

De invoering van het onderstaande bevorderingssysteem biedt de gelegenheid om de kwaliteiten en professionaliteit van medewerkers te belonen door bevordering naar een hogere functie.

Een bevordering wordt bepaald door de volgende factoren:

- 1) de professionele ontwikkeling van de medewerker. Hierover worden afspraken gemaakt tussen de medewerker en zijn direct leidinggevende in de ontwikkelcyclus.
- 2) in samenhang daarmee de competenties die bijdragen aan de realisering van het onderwijskundig profiel van de school, zoals die tot uiting komen in gedragskenmerken en die kunnen worden aangetoond via diverse kwaliteitsinstrumenten (360°-feedback, leerlingenquêtes etc.)
- 3) voor een docent LD-functie geldt ook de aanwezigheid binnen de school van een functie in het ontwikkelde expertgebied.

A. Beoordeling binnen de functie.

- a. Iedere school past het beoordelingsprotocol toe dat door de Onderwijsgroep is vastgesteld.
- b. Elk personeelslid wordt vanaf 2013 één keer per jaar beoordeeld op de gemaakte afspraken in de ontwikkelcyclus. Eenmaal in de drie jaar vindt er een beoordeling plaats met een 360-graden-inbreng, alsmede de in het bekwaamheidsdossier verzamelde producten en andere kwaliteitsinstrumenten die betrekking hebben op het functioneren van de medewerker.
- c. De toekenning van de bindingstoelage wordt gekoppeld aan de beoordeling: de bindingstoelage wordt al dan niet toegekend op basis van de beoordeling. Bij een beoordeling "voldoende" wordt de bindingstoelage toegekend; bij een beoordeling "onvoldoende" wordt de bindingstoelage voor 1 jaar niet toegekend en worden afspraken gemaakt voor de volgende beoordeling. In het VO kan op basis van de CAO slechts eenmalig, namelijk op het moment waarop de bindingstoelage voor het eerst wordt toegekend, besloten worden deze een jaar op te schuiven.
- d. Voor de jaarlijkse periodiek geldt in principe hetzelfde als voor de bindingstoelage met dien verstande dat op grond van de CAO aan een medewerker niet meer dan één keer een periodiek niet verstrekt kan worden. Het niet toekennen van een periodiek is alleen mogelijk na twee negatieve beoordelingen.
- e. De direct leidinggevende voert jaarlijks een ontwikkelgesprek met een beoordeling van de gemaakte afspraken met de betreffende medewerker over het functioneren en de professionele ontwikkeling; tevens voert hij één maal per 3 jaar het beoordelingsgesprek.
- f. De beoordeling van medewerkers in tijdelijke dienst wordt uitgevoerd door de direct leidinggevende, tevens lid van de schoolleiding.
- g. De directeur Voortgezet Onderwijs dan wel de directeur Voortgezet Speciaal Onderwijs is verantwoordelijk voor het feit dat de direct leidinggevendenden de procedure volgen.
- h. Bij een meningsverschil tussen leidinggevende en de betrokken medewerker omtrent de inhoud van een beoordeling doet de directeur Voortgezet Onderwijs of de directeur Voortgezet Speciaal Onderwijs een uitspraak hierover. Hij doet formeel de voordracht aan de Voorzitter College van Bestuur.
- i. De Voorzitter College van Bestuur neemt het besluit dat voortkomt uit de beoordeling.

- j. De Commissie van Beroep is beroepsinstantie indien een medewerker het niet eens is met het besluit in het kader van de beoordeling.

B. Bevordering naar een hogere functie

Eén maal in de 3 jaar vindt er een beoordelingsgesprek op basis van een 360 graden-feedback en (bekwaamheids)dossier plaats. In het beoordelingsgesprek wordt besloten of een medewerker in aanmerking komt voor een bevordering naar een hogere functie.

➤ O.P.

Promotie van LB naar LC:

- a. LB-docenten die in aanmerking willen komen voor een LC-functie, krijgen de functiebeschrijving en het competentieprofiel LC. De docent moet aantonen of en in hoeverre hij voldoet aan de in de functiebeschrijving en het competentieprofiel geformuleerde kenmerken. Hierbij zal ook gevraagd worden om bewijsstukken aan te leveren zoals bijeengebracht in bekwaamheidsdossier, leerling-enquêtes, 360°-feedback etc.
- b. Naar aanleiding van het gevoerde beoordelingsgesprek tussen de docent en de direct leidinggevende neemt de directeur Voortgezet Onderwijs of de directeur Voortgezet Speciaal Onderwijs het besluit voor de voordracht over de benoembaarheid in een hogere functie. Docenten die niet in aanmerking komen voor een LC-functie, worden hierover schriftelijk ingelicht.
Het besluit wordt altijd gemotiveerd.
- c. Het benoemingsbesluit wordt ondertekend door de Voorzitter College van Bestuur.
- d. Een docent kan beroep aantekenen tegen dit besluit bij de Commissie van Beroep.

Promotie van LB/LC naar LD:

Voor een LD-functie geldt als onderscheidend kenmerk dat de docent in staat is als expert een bijdrage in een expertgebied op school te leveren. Tevens dient er formatieruimte binnen het beoogde expertgebied op de school aanwezig te zijn.

- a. Docenten die in aanmerking willen komen voor een LD-functie, krijgen de functiebeschrijving en het competentieprofiel LD. De docent moet aantonen of en in hoeverre hij voldoet aan de in de functiebeschrijving en het competentieprofiel geformuleerde kenmerken. Hierbij zal ook gevraagd worden om bewijsstukken aan te leveren zoals bijeengebracht in bekwaamheidsdossier, leerling-enquêtes, 360°-feedback etc.
- b. Naar aanleiding van het gevoerde beoordelingsgesprek tussen docent en direct leidinggevende neemt de directeur Voortgezet Onderwijs of de directeur Voortgezet Speciaal Onderwijs het besluit voor de voordracht over de benoembaarheid in een LD-functie. Docenten die niet in aanmerking komen voor een LD-functie, worden hierover schriftelijk ingelicht. Het besluit wordt altijd gemotiveerd.
- c. Het benoemingsbesluit wordt ondertekend door de Voorzitter College van Bestuur.
- d. Een docent kan beroep aantekenen tegen dit besluit bij de Commissie van Beroep.

➤ O.O.P

Ook voor O.O.P- medewerkers is een bevordering naar een hogere functie mogelijk, onder de voorwaarde dat er formatieruimte is.

De procedure die hiervoor geldt, is gelijk aan die voor O.P.- medewerkers en is als volgt.

- a. O.O.P.- medewerkers die in aanmerking willen komen voor een hogere functie, krijgen de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de betreffende hogere functie. De O.O.P.-medewerker moet aantonen of en in hoeverre hij voldoet aan de in de functiebeschrijving en het competentieprofiel geformuleerde kenmerken. Hierbij zal ook gevraagd worden om bewijsstukken aan te leveren zoals bijeengebracht in bekwaamheidsdossier en 360°-feedback.
- b. Naar aanleiding van het gevoerde beoordelingsgesprek tussen medewerker en direct leidinggevende neemt de directeur Voortgezet Onderwijs of de directeur Voortgezet Speciaal Onderwijs het besluit voor de voordracht over de benoembaarheid in een hogere functie. Medewerkers die niet in aanmerking komen voor een hogere functie, worden hierover schriftelijk ingelicht. Het besluit wordt altijd gemotiveerd.
- c. Het benoemingsbesluit wordt ondertekend door de Voorzitter College van Bestuur.
- d. Een docent kan beroep aantekenen tegen dit besluit bij de Commissie van Beroep.

Een bevordering vindt plaats per de 1^e van de maand volgend op de beoordeling.

Negatieve beoordeling

Indien een medewerker een negatieve beoordeling heeft gekregen, worden er met hem afspraken gemaakt voor een verbetertraject. Tevens worden er afspraken gemaakt over het termijn waarop er een nieuwe beoordeling plaatsvindt. Het kan zijn dat tijdens twee opeenvolgende beoordelingen blijkt dat de taak niet meer naar tevredenheid en met de gewenste resultaten uitgevoerd wordt. De betreffende medewerker zal dan weer teruggeplaatst worden in een lagere functie(schaal). Inschaling in die lagere functie geschiedt op het naast hogere of hetzelfde bedrag van de lagere schaal of in de maximale periodiek behorend bij de schaal als er geen naast hoger bedrag meer is.

3. Financiën

De Onderwijsgroep Amersfoort wil graag dit beloningsbeleid invoeren om als goed werkgever O.P.- en O.O.P.- medewerkers een carrièrepatroon te kunnen bieden. Een onderdeel van goed werkgeverschap is ook dat de continuïteit van de organisatie als geheel gegarandeerd wordt. Er kan geen beroep op de reserves gedaan worden om de hogere salarissen te betalen. Zowel op schoolniveau als op het niveau van de Onderwijsgroep zullen oplossingen gevonden moeten worden om het beloningsbeleid binnen het personele budget te realiseren.

De PGMR VO en PGMR SO hebben op resp. 30 september en 3 oktober 2014 ingestemd.

Vastgesteld door het College van Bestuur op 8 oktober 2014 en met ingang van 1 januari 2020 voor het laatst aangepast als gevolg van gewijzigde wet- en regelgeving.