

## Het VBS cursusaanbod voorjaar 2010

**Wat wordt er van u verwacht als nieuwe of zittende bestuurder?**

**Hebt u voldoende kennis en inzicht om uw school goed te besturen of te managen?**

**Wilt u op de hoogte zijn van de laatste ontwikkelingen en thema's op het gebied van personeelsbeleid, rechtspositie of financieel schoolmanagement?**

**Kom dan naar een van de cursussen die de VBS voor de leden organiseert in het voorjaar van 2010.**

De VBS leergangen, cursus en workshops bieden u de mogelijkheid om in korte tijd uw deskundigheid te bevorderen met expertise van VBS adviseurs en voorbeelden uit de praktijk van bestuur en management van scholen. Daarnaast kunt u ervaringen uitwisselen met medecursisten en nuttige contacten leggen met andere bestuurders of schoolleiders van algemeen bijzondere scholen.

Het aanbod van de VBS kenmerkt zich door kleine groepen (max. 12 deelnemers) waardoor er veel ruimte is voor eigen inbreng. Naast inhoudelijke kennisoverdracht, wordt er naar de eigen schoolpraktijk gekeken en krijgt u instrumenten aangereikt om zelf mee aan de slag te gaan.

Zo maken wij de VBS cursussen extra interessant voor u.

In het vervolg van deze brief vindt u een overzicht met toelichting op het cursusaanbod en twee aanmeldingsformulieren. Het cursusaanbod kan ook op maat en op eigen locatie worden verzorgd.

Inschrijving vindt plaats op basis van binnenkomst van uw formulier (bijgaand). **De bijeenkomst gaat alleen door bij voldoende inschrijvingen.** Het inschrijfgeld dient vooraf te worden betaald.

**Het is in principe niet mogelijk om uw aanmelding te annuleren. Wel kunt u zich laten vervangen.**

Hierover kunt u contact opnemen met het cursussecretariaat. Twee weken voor aanvang ontvangt u een bevestiging van deelname. Voor informatie over de cursusorganisatie kunt u contact opnemen met het cursussecretariaat: Claudia Ansems T: (070) 3315265 E: [c.ansems@vbs.nl](mailto:c.ansems@vbs.nl). Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met Jona Isaac T: (070) 3315289 E: [jisaac@vbs.nl](mailto:jisaac@vbs.nl).

### **1. Leergang Financieel schoolmanagement voor schooldirecteuren PO (2 dagen)**

1.1 Dag 1: Inzicht in de bedrijfsvoering

1.2 Dag 2: Aan de slag met de meerjarenbegroting

### **2. Workshop Normjaartaak en taakbeleid**

### **3. Workshop Functiebouwwerk en functiemix BAO**

### **4. Workshop Functiebouwwerk en functiemix SO en SBO**

### **5. Workshop Risicomanagement**

### **6. Oriëntatiecursus voor nieuwe bestuursleden PO**

### **7. Workshop Financiële jaarrekening en bestuursverslag**

### **8. Workshop Meerjaren formatiebeleid met functiemix**

### **9. Workshop Actualiteiten arbeidsrecht voor het onderwijs**

### **10. Leergang Personeelsbeleid en rechtspositie (3 dagen)**

10.1 Dag 1: Ontslag in het onderwijs

10.2 Dag 2: Re-integratie en ontslag voor zieke werknemers

10.3 Dag 2: Beoordelingsgesprekken en beloningsdifferentiatie

10.4 Dag 3: Taakbeleid en normjaartaak

10.5 Dag 3: Functiebouwwerk en functiemix

Voorjaar 2010	Doelgroep	Datum	Tijd	Locatie	Kosten
---------------	-----------	-------	------	---------	--------

### 1. Leergang Financieel schoolmanagement voor schooldirecteuren PO (2 dagen €600,-\*)

<b>1.1. Dag 1: Inzicht in de bedrijfsvoering</b>	Management PO	Woensdag 13 januari 2010	10.00 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	Incl. lunch
<b>1.2. Dag 2: Aan de slag met meerjarenbegroting</b>	Management PO	Woensdag 3 februari 2010	10.00 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	Incl. lunch

\* kosten voor niet-leden VBS € 795,-

<b>2. Workshop Normjaartaak en taakbeleid</b>	Directie en P&O medewerkers PO	Dinsdag 2 februari 2010	13.30 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	€175,-*
<b>3. Workshop Functiebouwwerk en functiemix BAO</b>	Directie en P&O medewerkers <b>BAO</b>	Dinsdag 9 februari 2010	13.30 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	€175,-*
<b>4. Workshop Functiebouwwerk en functiemix SO/ SBO</b>	Directie en P&O medewerkers <b>SO/SBO</b>	Donderdag 11 februari 2010	13.30 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	€175,-*
<b>5. Workshop Risicomanagement</b>	Directie en bestuursleden PO	Dinsdag 3 maart 2010	13.30 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	€175,-*
<b>6. Oriëntatiecursus voor bestuursleden PO</b>	Beginnende Bestuursleden PO	Woensdag 10 maart 2010	14.00 tot 22.00 uur	Jaarbeurs Utrecht Beatrix-gebouw	€325,-* Incl. maaltijd
<b>7. Workshop Financiële jaarrekening en bestuursverslag</b>	Directie en bestuur PO	Woensdag 24 maart 2010	13.30 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	€175,-*
<b>8. Workshop Meerjaren formatiebeleid met functiemix</b>	Directie en P&O medewerkers PO	Woensdag 7 april 2010	13.30 tot 16.30 uur	VBS Den Haag	€175,-*
<b>9. Workshop Actualiteiten arbeidsrecht voor het onderwijs</b>	P&O medewerkers en directie PO	Woensdag 26 mei 2010	13.15 tot 16.30 uur	Hogeschool Domstad	€175,-*

\* kosten voor niet-leden VBS zijn: workshops: € 225, - / oriëntatiecursus € 450, -

### 10. Leergang Personeelsbeleid en rechtpositie (3 dagen €825,-\*)

<b>10.1 Dag 1 Ontslag in het onderwijs</b>	Management en bestuur PO	Woensdag 9 maart 2010	10.00 tot 16.00 uur	VBS Den Haag	Incl. lunch
<b>10.2 Dag 2: Workshop Re-integratie en ontslag voor zieke werknemers</b>	Management en bestuur PO	Dinsdag 23 maart 2010	10.00 tot 13.00 uur	VBS Den Haag	Incl. lunch
<b>10.3 Dag 2: Workshop Beoordelingsgesprekken en beloningsdifferentiatie</b>	Management en bestuur PO	Dinsdag 23 maart 2010	14.00 tot 17.00 uur	VBS Den Haag	Incl. lunch
<b>10.4 Dag 3: Workshop Taakbeleid en normjaartaak</b>	Management en bestuur PO	Dinsdag 13 april 2010	10.00 tot 13.00 uur	VBS Den Haag	Incl. lunch
<b>10.5 Dag 3: Functiebouwwerk en functiemix</b>	Management en bestuur PO	Dinsdag 13 april 2010	14.00 tot 17.00 uur	VBS Den Haag	Incl. lunch

\* kosten voor niet-leden VBS € 1095, -

## **TOELICHTING op de cursussen en workshops**

### **1. Leergang Financieel schoolmanagement voor schooldirecteuren PO (2 dagen)**

Financiën... voor de één een vreselijk onderwerp, voor de ander een prima instrument om het onderwijs in te richten en greep te houden op de schoolorganisatie. Voor een integraal verantwoordelijke schooldirecteur zou dat laatste moeten gelden. Nieuwe lesmethoden, een andere groepsindeling, extra aandacht voor het personeel: alles kost geld en moet betaald worden uit de beschikbare middelen. Tijdens de Leergang financieel schoolmanagement komen alle deelgebieden van de financiële cyclus aan bod: beleidsrijk begroten, kwartaalrapportages, financieel jaarverslag en risicoprofiel.

**Dag 1:** Onderwijs is het doel, financiën het middel. Daarom start de leergang met de plannen voor het onderwijs. Wat willen we bereiken en hoe? En daarna pas: welke mensen en middelen zijn daarvoor nodig. Vooraf doelstellingen formuleren helpt u om achteraf verantwoording af te leggen in het financiële jaarverslag. U leert uw jaarrekening lezen, kengetallen te duiden en hoe uw bestuursverslag dient om verantwoording af te leggen over het gevoerde beleid en de ingezette middelen. Beleid en verantwoording gaan deze eerste cursusdag dus hand in hand.

**Dag 2:** U gaat aan de slag met de meerjarenbegroting in uw eigen situatie. Welke kosten brengt de huidige formatie met zich mee en hoe ziet uw ideale formatieplaatje eruit? Met het interactieve meerjarenbegrotingmodel ervaart u dit met de cijfers van uw eigen schoolorganisatie. Welke risico's loopt uw organisatie en hoeveel reserves heeft u nodig om deze risico's te dekken? Met het risico management model krijgt u antwoord op deze vragen. Bovendien vormt het berekende risicoprofiel een goede basis voor het verplichte 'in control statement' in uw jaarverslag van 2009. Graag meenemen: laptop, jaarverslag 2008, begroting 2010, formatie en leerlingenaantallen.

Na de Leergang Financieel Schoolmanagement bent u beter in staat om uw activiteiten en prioriteiten in de onderwijsorganisatie te vertalen in geld. U kunt de financiële instrumenten gebruiken en inzetten in de plancyclus van de schoolorganisatie. Kortom u benut als schooldirecteur de voordelen van financieel schoolmanagement.

### **2. Workshop 'Normjaartaak en taakbeleid'**

#### Onderdeel 1: Normjaartaak en compensatieverlof

De term ADV is al in 2006 verdwenen uit de CAO PO en vervangen door compensatieverlof. Ook zijn er duidelijke afspraken gemaakt wanneer er binnen de organisatie sprake is van compensatie en wanneer niet. In de dagelijkse praktijk blijkt het toch taaie materie, vooral omdat er soms al jaren sprake is van 'verworven rechten' of een gegroeide situatie.

Uitgaan van lesroosters en schoolweken per jaar voor de bepaling van de werktijdfactor, vraagt soms een andere manier van denken.

In dit deel van de workshop staan we stil bij de afspraken uit de CAO over de verdeling van de 1659 uur van de normjaartaak, wanneer recht ontstaat op compensatie en hoe het dan zit met BAPO.

#### Onderdeel 2: Taak(belastings)beleid

De werkdruk in het onderwijs wordt als hoog ervaren. Dit is de reden dat het voor schoolorganisaties steeds belangrijker wordt om goed te kijken naar het taakbeleid binnen de school. Niet alleen maar het verdelen van taken, ook heel kritisch bezien of deze passen binnen de beschikbare uren.

Sluipenderwijs komt er veel bij, heeft u ooit wel eens een activiteit bewust geschrapt?

Bij goed taakbeleid behoort ook een bewuste keuze maken voor de taakbelastbaarheid van uw personeel. Wat betekent dit voor het oudere personeel of de pas gestarte leraren? Op welke wijze wordt uw OOP (Onderwijs ondersteunend personeel) ingezet?

In dit gedeelte van de workshop laten we u zien op welke wijze u met taakbeleid binnen uw organisatie aan de slag kunt gaan.

### **3. Workshop Functiebouwwerk en functiemix BAO**

Vanaf augustus 2010 krijgen schoolbesturen extra financiële middelen in het kader van de functiemix. De eerste medewerkers zullen per augustus naar een LB/LC functie promoveren. Samenhang van de 'nieuwe' LB/LC functies met het totale functiebouwwerk is essentieel.

Vanuit strategische keuzes zal het functiebouwwerk op bestuurs- en schoolniveau moeten worden opgesteld. Functiebeschrijving en waardering vindt plaats met het functiewaarderingsstelsel FUWA PO. Deze workshop biedt informatie om de functiemix verder in te voeren, passend binnen de kaders van het functiebouwwerk op bestuurs- en schoolniveau toegesplitst op scholen in het basisonderwijs.

Onderwerpen zijn:

- Functiebeschrijving en waardering middels FUWA PO.
- Relatie met het integraal personeelsbeleid.
- Verplichtingen vanuit wet- en regelgeving t.a.v. functies en functiemix.
- Landelijke ontwikkelingen functiemix.
- Aanpak functiemix en verdere invoering t/m 2014.

### **4. Workshop Functiebouwwerk en functiemix SO/SBO**

Vanaf augustus 2010 krijgen schoolbesturen extra financiële middelen in het kader van de functiemix. De eerste medewerkers zullen per augustus naar een LB/LC functie promoveren. Samenhang van de 'nieuwe' LB/LC functies met het totale functiebouwwerk is essentieel.

Vanuit strategische keuzes zal het functiebouwwerk op bestuurs- en schoolniveau moeten worden opgesteld. Functiebeschrijving en waardering vindt plaats met het functiewaarderingsstelsel FUWA PO. Deze workshop biedt informatie om de functiemix verder in te voeren, passend binnen de kaders van het functiebouwwerk op bestuurs- en schoolniveau toegespitst op scholen in het (voortgezet) speciaal onderwijs en speciaal basisonderwijs. Onderwerpen zijn:

- Functiebeschrijving en -waardering met FUWA PO.
- Relatie met het integraal personeelsbeleid.
- Verplichtingen vanuit wet- en regelgeving t.a.v. functies en functiemix.
- Landelijke ontwikkelingen functiemix.
- Aanpak functiemix en verdere invoering t/m 2014.

### **5. Workshop Risicomanagement**

*Met risicoprofiel, reserve, commissie Don en 'in control statement'*

Lehman Brothers, Bank of America en dichterbij huis Fortis en ING. Grote, gerenommeerde banken stonden het afgelopen jaar op instorten. Om het vertrouwen in het financiële systeem terug te winnen, organiseerde de Federal Reserve de Stresstest voor banken. Daarbij werden Amerikaanse banken onderworpen aan reële horrorscenario's om te kijken of de reserve hoog genoeg was om een calamiteit op te vangen.

Tijdens de workshop passen we deze stresstest ook toe, maar dan op uw schoolorganisatie. Daarbij komen bijvoorbeeld de volgende horrorscenario's aan bod:

- Het leerlingenaantal daalt met 10 % in één jaar verspreid over alle groepen
- De Inspectie oordeelt negatief over de kwaliteit van het onderwijs
- Uw ontslagzaak komt niet door de instroomtoets van het Participatiefonds.....

We gaan in op de verschillende 'beheersmaatregelen' die u ter beschikking staan, waaronder het opvangen van risico's met de algemene reserve. Inzicht in de risico's biedt u dus tevens de onderbouwing van de benodigde algemene reserve of weerstandsvermogen.

Tenslotte toetsen we de algemene reserve aan gangbare signaleringsgrenzen en het nieuwe kengetal 'kapitalisatiefactor' uit het rapport van de Commissie Don over het vermogen van schoolorganisaties.

Neem uw laptop, jaarrekening 2008, begroting, formatie en leerlingenaantallen mee dan kunt u met uw eigen cijfers aan de slag om het risicoprofiel en de benodigde hoogte van uw algemene reserve door te rekenen.

Uw berekende risicoprofiel komt bovendien goed van pas bij uw jaarverslag 2009, waarin u een risico-analyse als onderdeel van de 'In control statement' moet opnemen.

## **6. Oriëntatiecursus voor nieuwe bestuursleden PO 'Wegwijs door onderwijsland, houvast bij uw bestuurswerk'**

Misschien weet u als bestuurslid van tevoren precies waar u voor kiest, misschien dringt pas na verloop van tijd tot u door wat uw bestuurslidmaatschap inhoudt. Voor het adequaat uitoefenen van uw bestuurstaak komt inzicht van pas in bestuursconcepten en kunt u achtergrondinformatie op juridisch, personeel en financieel gebied goed gebruiken.

De VBS biedt bestuursleden die beginnen of weinig ervaring met de onderwijssector hebben een compacte en praktische cursus in vernieuwde vorm. In het tijdsbestek van één middag en avond informeren ervaren adviseurs van de VBS u over de volgende beleidsterreinen:

- Algemene bestuurszaken en bestuurstaken, visie op besturen, relatie bestuur en management
- Wet- en regelgeving, CAO –PO, rechtspositie, onderwijsjargon
- Integraal Personeelsbeleid + Kwaliteitszorg
- Bestuurlijke schaal en samenwerking

Daarnaast ontvangt u achtergrondinformatie in de vorm van een reader en voorbeelden.

Het is in deze verkorte opzet niet mogelijk om bij alle beleidsterreinen uitgebreid stil te staan. Wel kan de VBS één of meer onderwerpen op maat maken en als verdiepingmodule verzorgen. Dit kan op aanvraag van de cursusgroep, maar ook voor een individueel schoolbestuur.

De VBS biedt de **Oriëntatiecursus voor bestuursleden PO** ook *in company* aan voor één of meer besturen. Programma, accenten en aantal dagdelen wordt dan in overleg bepaald ([j.isaac@vbs.nl](mailto:j.isaac@vbs.nl)).

## **7. Workshop Financiële Jaarrekening en bestuursverslag**

Het boekjaar 2009 is afgesloten, CFI verwacht voor 1 juli 2010 de jaarrekening en het jaarverslag van het schoolbestuur. In april wordt het dus hoog tijd om aan de slag te gaan met het jaarverslag 2009 van uw schoolorganisatie. Een groot gedeelte van het jaarverslag – de jaarrekening – is al opgesteld door uw administratiekantoor. Nu is aan u de taak om het bestuursverslag te schrijven, waaruit blijkt in hoeverre uw school erin is geslaagd om het beleid uit te voeren binnen de begroting van 2009. Daarbij moet u ook de nieuwe richtlijn jaarverslag 2009 van de Raad van de Jaarverslaggeving volgen en de wet goed bestuur.

Het bestuursverslag geeft inzicht in de beleidskeuzes die achter de cijfers van de jaarrekening schuilgaan. Daarvoor heeft u wel enige kennis van de jaarrekening nodig. Hoe moet ik de balans interpreteren? Zijn we straks failliet of geven we te weinig uit aan onderwijs? Hoe doen we het in vergelijking met andere schoolorganisaties? In hoeverre wijkt de jaarrekening 2009 af van 2008 als gevolg van de RJ-Richtlijn?

In de VBS-workshop "Financiële jaarrekening en bestuursverslag" krijgt u belangrijke handvaten aangereikt om een goed jaarverslag te schrijven. De belangrijkste punten van de RJ-richtlijn jaarverslag 2009 en de wet goed bestuur komen natuurlijk ook aan bod.

Neem uw jaarverslag 2008 en uw voorlopige cijfers 2009 naar de workshop mee, dan kunt u de theorie gelijk toepassen op uw schoolorganisatie.

## **8. Workshop Meerjaren formatiebeleid met functiemix**

De kwaliteit van het onderwijs in uw schoolorganisatie staat of valt met de kwaliteit van uw personeel. Uw meerjaren formatiebeleid is dan ook een belangrijk onderdeel van uw schoolplan. Helaas moeten uw formatiewensen wel passen binnen de kaders van de begroting en speelt de rechtspositie van onderwijspersoneel een belangrijke rol.

En welke gevolgen heeft het convenant Leerkracht voor uw formatiebeleid? Welke leerkracht gaat bijvoorbeeld naar een LB of LC-schaal en hoe betaalbaar is de uitwerking van het convenant en met name de functiemix voor uw schoolorganisatie?

In de workshop meerjaren formatiebeleid gaan we in op keuzes in het formatieplan en het functiebouwwerk die u moet of wilt gaan maken. We rekenen verschillende scenario's rond de functiemix door in geld. Na deze workshops heeft u zicht op de gevolgen van uw keuzes en kunt u op verantwoorde wijze verder met uw meerjaren formatiebeleid.

Neem - indien mogelijk - uw laptop mee en uw huidige formatieoverzicht (in Excel) plus het aantal leerlingen mee, dan kunt u direct met uw eigen gegevens aan de slag.

## **9. Workshop Actualiteiten arbeidsrecht voor het onderwijs**

Als P&O medewerker of directeur wilt u goed op de hoogte blijven van de relevante jurisprudentie en wetgeving in de sector onderwijs en van de ontwikkelingen in het algemene arbeidsrecht en de sociale zekerheid. De onderwerpen die daarbij aan bod komen zijn: aspecten van de nieuwe CAO PO, ziekte en arbeidsongeschiktheid, sociale zekerheid en jurisprudentie op het gebied van ontslag en overig arbeidsrecht. Tijdens deze cursus wordt u in één dagdeel geïnformeerd over de meest recente ontwikkelingen.

Daarnaast komen losse items en veelgestelde vragen aan de orde zoals:

- Wat zijn subsidiemogelijkheden bij re-integratie zieke werknemers?
- Hoe werkt het opzegverbod tijdens ziekte ontstaan na het aanzeggen van ontslag?
- Is alleen een tijdelijk contract mogelijk bij on(voldoende) bevoegdheid?
- Betekent 65 jaar automatisch einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege?
- Aan welke eisen moet het onderzoek door de werkgever bij incidenten voldoen?

Ten behoeve van de cursus ontvangt u daarnaast een syllabus met de belangrijkste jurisprudentie en regelgeving, zodat u dit als naslagwerk kunt blijven gebruiken.

De VBS wil deze cursus jaarlijks aanbieden, zodat u steeds op de hoogte blijft.

## **10. Leergang personeelsbeleid en rechtspositie**

**Een keer per jaar wordt de leergang personeelsbeleid en rechtspositie aangeboden.**

**De onderwerpen die aan bod komen worden vastgesteld op basis van veel voorkomende vragen die door de leden worden gesteld en vanuit de praktijkervaring van de juristen en P&O adviseurs.**

**Onderdelen van deze leergang worden ook als afzonderlijke workshops aangeboden. Bij deze leergang echter wordt nadrukkelijker gekeken naar de samenhang tussen deze items. Meer nog dan bij de afzonderlijke workshops zal er ruimte zijn voor onderlinge uitwisseling tussen de deelnemers.**

De rechtspositie van het personeel in het onderwijs is stevig en kent vele regels en uitzonderingen. Onze juristen ervaren dat bestuur en schoolleider soms door de bomen het bos niet meer zien, terwijl ze wel een grote verantwoordelijkheid dragen als werkgever. Afspraken en beleidsuitwerking over de functiemix moeten in 2010 gemaakt worden. Goede afspraken over de gesprekkencyclus en inzicht in taakbeleid en werkdruk zijn daarbij belangrijk. De leergang kent de volgende onderwerpen:

## **10.1 Dag 1: Workshop Ontslag in het onderwijs**

Als directeur of bestuurslid vervult u de werkgeversrol. U krijgt daarin te maken met de regels voor ontslag van werknemers, bijvoorbeeld bij een slecht functionerende werknemer, een arbeidsconflict of bij vrijwillig of gedwongen mobiliteitsontslag.

Deze workshop leert u wat de (on)mogelijkheden zijn voor ontslag en wat de eisen zijn aan een goed ontslagdossier.

In het ochtendprogramma staat centraal de regelgeving voor ontslag in het bijzonder onderwijs.

's Middags gaat u zelf aan de slag met praktijkcasussen over disfunctioneren en arbeidsconflicten.

Daarbij zal uitgebreid worden stilgestaan bij de opbouw van een dossier. Wat heeft u als werkgever nodig om een werknemer eventueel te kunnen ontslaan?

## **10.2 Dag 2: Workshop Re-integratie en ontslag voor zieke werknemers**

Sinds de Wet verbetering Poortwachter is de werkgever met de werknemer verantwoordelijk voor de re-integratie. U moet als bestuurslid of schoolleider zorgen dat uw werknemer zo snel mogelijk zijn eigen werk hervat of ander passend werk binnen de school gaat verrichten of elders passend werk vindt. Indien u zich als werkgever onvoldoende heeft ingezet voor de re-integratie bestaat de kans dat de werkgever ook na 2 jaar loon moet doorbetalen.

De workshop biedt u informatie over de rechten en plichten rond ziekte en re-integratie vanaf de eerste ziektedag. Ook wordt besproken in welke gevallen ontslag van de werknemer mogelijk is na 2 jaar ziekte en op welke wijze u alle stappen moet vastleggen. Tenslotte wijzen wij u op valkuilen en voorkomende vergissingen en lichten wij voorbeelden toe uit onze praktijk.

## **10.3 Dag 2: Workshop Beoordelingsgesprekken en beloningsdifferentiatie**

De CAO PO en de Wet BIO bevatten bepalingen die het belang van personeelsgesprekken al benadrukten. De komst van de functiemix maakt het nu nog belangrijker gesprekken te voeren met medewerkers over het (toekomstig) functioneren en de loopbaanwensen van medewerkers. Wie groeit (op termijn) door naar een LB/LC functie en welke eisen stelt de werkgever aan het functioneren in deze 'nieuwe' functie? Met personeelsgesprekken krijgt de werkgever zicht op loopbaanwensen van medewerkers en kunnen het functioneren, ontwikkelpunten en -mogelijkheden van medewerkers besproken worden.

Scholen voeren al steeds vaker functionerings- en POP-gesprekken. Beoordelingsgesprekken meestal alleen met nieuwe medewerkers, terwijl juist het beoordelingsgesprek zowel bij goed als bij minder goed functionerende medewerkers een goed evaluatiemoment is, dat eigenlijk niet mag ontbreken. Beoordelingsgesprekken hebben tevens een rechtspositionele status waardoor er na een beoordeling bijvoorbeeld ook een extra periodiek of juist het inhouden daarvan kan worden afgesproken. Mits daar uiteraard beloningsbeleid op is geformuleerd.

Een gedegen gesprekkencyclus, waar beoordelingsgesprekken een onderdeel van zijn, maakt de organisatie flexibeler en schept mogelijkheden om indien gewenst beloningsdifferentiatie toe te passen.

Deze workshop biedt informatie om de gesprekkencyclus verder te professionaliseren en een verkenning naar mogelijkheden voor beloningsdifferentiatie.

Onderwerpen zijn:

- Wat kan, wat mag en wat moet volgens de CAO PO en wet BIO?
- Het opstellen en professionaliseren van de gesprekkencyclus binnen het integraal personeelsbeleid.
- Beoordelingscriteria, beoordelingsbronnen.
- Tips en valkuilen bij het voeren van de gesprekken.
- Verslaglegging (personeelsdossier, bekwaamheidsdossier)
- Verkenning beloningsdifferentiatie.

## **10.4 Dag 3: Workshop Taakbeleid en normjaartaak**

### Normjaartaak en compensatieverlof

De term ADV is al in 2006 verdwenen uit de CAO PO en vervangen door compensatieverlof. Ook zijn er duidelijke afspraken gemaakt wanneer er binnen de organisatie sprake is van compensatie en wanneer niet. In de dagelijkse praktijk blijkt het toch taaie materie, vooral omdat er soms al jaren sprake is van ‘verworven rechten’ of een gegroeide situatie.

In dit deel staan we stil bij de afspraken uit de CAO. De verdeling van de 1659 uur van de normjaartaak, wanneer recht ontstaat op compensatie en hoe het zit met BAPO.

Daarna zullen de veel voorkomende knelpunten en mogelijke oplossingen worden besproken.

### Taak(belastings)beleid

Werkdruk in het onderwijs is erg hoog. Dit is de reden dat het voor schoolorganisaties steeds belangrijker wordt om goed te kijken naar het taakbeleid binnen de school. Niet alleen maar het verdelen van taken, ook heel kritisch bezien of deze (nog) passen binnen de visie en de beschikbare uren. Bij goed taakbeleid behoort ook een bewuste keuze maken voor de taakbelastbaarheid van uw personeel. Wat betekent dit voor het oudere personeel of de net gestarte leraren? En welke rol speelt taakbeleid bij de functiemix?

## **10.5 Dag 3: Workshop Functiebouwwerk en functiemix**

Vanaf augustus 2010 krijgen schoolbesturen extra financiële middelen in het kader van de functiemix. De eerste medewerkers zullen per augustus naar een LB/LC functie promoveren. Samenhang van de ‘nieuwe’ LB/LC functies met het totale functiebouwwerk is essentieel.

Vanuit strategische keuzes zal het functiebouwwerk op bestuurs- en schoolniveau moeten worden opgesteld. Functiebeschrijving en waardering vindt plaats met het functiewaarderingssysteem FUWA PO. Deze workshop biedt informatie om de functiemix verder in te voeren, passend binnen de kaders van het functiebouwwerk op bestuurs- en schoolniveau. Onderwerpen zijn:

- Functiebeschrijving en waardering met FUWA PO.
- Relatie met het integraal personeelsbeleid.
- Verplichtingen vanuit wet- en regelgeving t.a.v. functies en functiemix.
- Landelijke ontwikkelingen functiemix.
- Aanpak functiemix en verdere invoering t/m 2014.