

Onderwerp	Vraag	Antwoord
<b>Proces/procedures</b>	Waarom dit project?	De maatschappelijke ontwikkelingen in de afgelopen jaren hebben de taken van het onderwijspersoneel zodanig doen veranderen dat de huidige functiestructuur, beschrijvingen en inschaling niet meer voldoen aan de eisen van deze tijd. Er hebben fundamentele veranderingen in het onderwijs plaatsgevonden die een geheel nieuw bezoldigingstelsel voor het onderwijs op Aruba rechtvaardigen. Bovendien bestaat er sinds lange tijd behoefte onder het personeel en de schoolbesturen aan meer eenduidigheid en transparantie bij de verdeling van taken onder het personeel en de inschaling die hoort bij de zwaarte van de functie.
	Wat is Fuwasys?	Fuwasys is het functiewaarderingstelsel dat oorspronkelijk is ontwikkeld voor de Rijksoverheid in Nederland en vervolgens is doorontwikkeld naar verschillende sectoren toe. Zo werken de provincies, Defensie en de onderwijssector (uitgezonderd de universiteiten), met hun eigen versie van Fuwasys. Ook op Aruba, Curaçao, Sint Maarten en op de BES wordt het stelsel veel toegepast, ook in de onderwijssector.
	Waarom is Fuwasys gekozen als functiebeschrijvings- en -waarderingssystematiek?	Fuwasys is gekozen omdat het een goed stelsel is dat tot herkenbare uitkomsten leidt en dat in vergelijkbare sectoren wordt toegepast. Daarnaast zijn aan het gebruik van het stelsel geen kosten verbonden.
	Hoe moet een Fuwasys functiebeschrijving eruit zien?	Een Fuwasys functiebeschrijving moet in ieder geval zo beschreven zijn dat de beschrijving met het Fuwasys meetstelsel geïntegreerd kan worden. Dat betekent dat de rubrieken Resultaatgebieden, Speelruimte, Kennis en Vaardigheid en Contacten goed beschreven moeten zijn
	Wie hebben er input geleverd bij het opstellen van de functiebeschrijvingen?	De functiebeschrijvingen zijn door KPMG en Balance Consultancy opgesteld in samenspraak met en na goedkeuring van vrijwel alle schoolbesturen en een aantal schoolhoofden.
	Heeft de invoering van het nieuwe functiehuis en salarisstructuur invloed op mijn salaris?	U gaat bij de invoering van het nieuwe functiehuis en de salarisstructuur niet achteruit in salaris. Het is wel mogelijk dat u afhankelijk van uw huidig salaris wordt ingedeeld in de eerst volgende trede binnen uw salarisschaal en als gevolg hiervan een hoger salaris wordt toegekend.
	Mijn directeur/ schoolhoofd heeft mij ooit een salarisverhoging beloofd, krijg ik deze nu?	Wanneer de beloofde salarisverhoging schriftelijk is toegezegd dan wordt deze bij de migratie toegekend. Alle niet schriftelijk vastgelegde beloften worden buiten beschouwing gelaten. Afspraken met uw directeur dient u direct met uw directeur verder af te stemmen.
	Wordt het nieuwe salaris bij invoering met terugwerkende kracht uitbetaald?	Nee. De streefdatum voor de invoering van het nieuwe functiehuis en de nieuwe salarisstructuur is 1 januari 2017 en wordt dus niet met terugwerkende kracht uitbetaald.
	Moet ik opnieuw solliciteren naar mijn huidige functie?	Nee. U hoeft niet opnieuw te solliciteren naar uw huidige functie. De inpassing van het nieuwe functiehuis betreft een technische migratie van huidige situatie naar de huidige situatie.
	Is er mogelijkheid om te solliciteren naar een andere functie?	Solliciteren naar een andere functie is altijd mogelijk. Dit staat echter los van de implementatie van het nieuwe functiehuis en de salarisstructuur

Wie is er verantwoordelijk voor de uitvoering van de migratie?	De daadwerkelijke migratie van het huidige personeelsbestand naar het nieuwe functiehuis wordt uitgevoerd door het schoolbestuur (bevoegd gezag) van uw school onder toezienend oog van een toetsingscommissie. Echter de eindverantwoordelijke voor de migratie blijft de werkgever. De toetsingscommissie ziet erop toe dat de migratie objectief en goed verloopt.
Wie let er op dat de migratie objectief verloopt?	
Waarom een toetsingscommissie?	De toetsingscommissie dient te controleren op de juiste toepassing van de migratie-criteria door de werkgever (bevoegd gezag). Dit voor een goede en objectieve verloop van de implementatie van het nieuwe functiehuis en de salarisstructuur van de onderwijssector.
Wie neemt er zitting in de toetsingscommissie?	Vertegenwoordiging van de volgende organisaties: - Directie Onderwijs - Directie Wetgeving en Juridische Zaken - Departamento Recurso Humano - Vakbonden SIMAR, SEPPA - Het bewaken van de kwaliteit en objectiviteit van de totale migratie procedure; - Het controleren op de juiste toepassing van de migratiecriteria door de schoolbesturen; - Het vragen, indien nodig, om toelichting van een genomen besluit door werkgever.
Wat zijn de taken van de toetsingscommissie?	
Wat is het migratieprotocol en wat regelt het?	Het migratieprotocol omvat de procedures voor inpassing van de medewerkers met hun huidige functiebeschrijvingen en salarissen in het nieuwe functiehuis. Het migratieprotocol is een handleiding om op proactieve, transparante, objectieve, uniforme en rechtvaardige wijze de migratie van al het personeel binnen de onderwijssector Aruba in een functie binnen het nieuwe functiehuis te realiseren.
Wat moet ik doen als ik het niet eens ben met de inpassing in mijn nieuwe functie	U dient uw vragen of klachten altijd eerst te bespreken met uw schoolbestuur. Indien u dan nog niet eens bent met uw inpassing dan kunt u binnen 30 dagen na ontvangst van uw migratiebesluit of akte van benoeming schriftelijk en met redenen omkleed in bezwaar gaan.
Wat moet ik doen als ik het niet eens ben met mij toegekende salaris	Dat kunt u eenvoudig controleren. U neemt de schaal van de functie die u toegewezen hebt gekregen en uw huidige salaris. In de betreffende schaal krijgt u hetzelfde of het naasthogere salaris. Dit bedrag is verbonden aan een trede. In uw brief staan dus de toegewezen functie, de bijbehorende schaal en de trede die op basis van uw huidige salaris is toegekend. Indien u ook nog toelagen krijgt moet u eerst nagaan welke toelagen wel en niet worden meegenomen in de berekening. Klopt uw salaris niet, dan kunt u natuurlijk altijd eerst contact opnemen met de personeelsafdeling of met de directeur. Blijft het antwoord voor u niet correct, dan gaat u binnen 30 dagen na ontvangen van uw migratiebesluit of akte van benoeming schriftelijk en met redenen omkleed in bezwaar.
Waar kan ik een bezwaar indienen en hoe doe ik dat?	U kunt binnen 30 dagen na ontvangen van uw migratiebesluit of akte van benoeming schriftelijk en met redenen omkleed in bezwaar gaan bij de bezwarencommissie.

Wie nemen er zitting in de bezwarencommissie?	Een vertegenwoordiger per betrokken vakbond, een vertegenwoordiger van Departamento Recurso Humano en van Directie Wetgeving en Juridische Zaken.
De reguliere klachtencommissie van mijn schoolbestuur behandelt welke klachten precies?	De reguliere klachtencommissie van uw schoolbestuur handelt de lopende claims af en alle overige claims die niet met het nieuwe functiehuis en de salarisstructuur te maken hebben
Ik heb een klacht lopen, wanneer wordt deze afgehandeld?	De reguliere klachtencommissie van uw school handelt de lopende claims af en alle overige claims die niet met het nieuwe functiehuis en de salarisstructuur te maken hebben. De termijnen die daarvoor zijn vastgelegd kunt u via deze commissie opvragen.
Hoe zijn/worden de docenten bij het implementatietraject betrokken?	Gedurende het ontwikkelingstraject is er uitvoerig overleg gepleegd met de schoolbesturen en overige stakeholders, inclusief de vakbonden. Vervolgens is het de verantwoordelijkheid van het schoolbestuur om zijn/ haar personeel in te lichten en eventuele signalen door te spelen aan het Directie Onderwijs. Dit zal in afstemming worden gedaan met het project team en de overige schoolbesturen.
Bespreekt mijn werkgever het besluit over mijn nieuwe functiebeschrijving nog met mij?	Indien het desbetreffende schoolbestuur dat nodig acht, kan het gebeuren dat dit met u wordt besproken
Hoe wordt het migratieproces qua objectiviteit gewaarborgd?	Ten eerste doordat de lastige migratiecasussen in een afstemmingsgroep kunnen worden besproken. Ten tweede doordat er een toetsingscommissie is die toeziet op de kwaliteit en objectiviteit van de migratie. Ten derde is er de mogelijkheid in bezwaar te gaan tegen uw migratiebesluit.
Zijn de documenten ook in het Papiamento beschikbaar?	De documenten zijn niet in het papiamento beschikbaar
Wat is het verschil tussen een schaal en een trede	Alle functies zijn gewaardeerd met een salarisschaal. De nieuwe <u>salarisstructuur</u> kent 18 schalen, elk met een minimum en een maximum salarisbedrag, dat onderverdeeld is in tredes. De tredes zijn dus de stapjes binnen een salarisschaal.

## Functieboek

Wat is een functiebeschrijving?	Een functiebeschrijving is een logische clustering van taken die door het bevoegd gezag is vastgesteld.
Waarom een nieuwe functiebeschrijving?	De taken van het onderwijspersoneel zijn de afgelopen jaren vanwege maatschappelijke ontwikkelingen veranderd. Hierdoor voldoen de huidige functiestructuur, beschrijving en inschaling niet meer aan de eisen van deze tijd en was het noodzakelijk om nieuwe, actuele functiebeschrijvingen op te stellen en te waarderen.
Waarom is mijn functienaam veranderd?	Dat is mogelijk omdat de organisatie voor een andere functienaam heeft gekozen. In de functiebeschrijving is het mogelijk om een functienaam op te nemen en daarnaast de geldende functiebeschrijving uit het functiehuis op te nemen. Voorbeelden: de functienaam is financieel-administratief medewerker debiteuren, de bijbehorende functiebeschrijving is die van Administratief medewerker B of C. De functienaam is schoolmaatschappelijk werker, de bijbehorende functiebeschrijving is die van Consulent A of B.

## Functiebeschrijving(en)

Ik doe meer/andere taken dan in mijn nieuwe functiebeschrijving staan, wat betekent dit?	Dan heb je een verkeerde functiebeschrijving. Neem dit aub op met uw schoolbestuur.
Leidt het uitvoeren van meer werkzaamheden tot een hoger salaris	Meer taken wil niet automatisch zeggen zwaardere taken. Dus het antwoord is: nee, meer taken leiden niet automatisch tot een hoger salaris.
Heeft mijn werkgever input kunnen leveren op de functiebeschrijvingen en het gehele functiehuis zoals het nu wordt ingevoerd zodat het voldoende op de Arubaanse situatie is aangepast?	Ja, het functiebeschrijvingsproces heeft juist plaatsgevonden in samenwerking met de werkgevers. Dit proces heeft in 2012 plaatsgevonden.
Wat zijn organieke functiebeschrijvingen	Het belangrijkste kenmerk van de organieke functiebeschrijving is dat het uitgaat van wat voor de organisatie nodig is: het werk dat een medewerker moet doen om de doelstellingen van de organisatie te realiseren. In een organieke functiebeschrijving staat wat de organisatie van een medewerker verwacht. Het gaat dus bij een organieke functiebeschrijving niet om wat iemand nu doet, maar om wat iemand <i>zou moeten doen</i> . Daarom zegt men ook wel dat de "stoel" wordt beschreven en niet de persoon die er op zit.
Wat zijn generieke functiebeschrijvingen	Generieke functiebeschrijving zijn beschrijvingen van vergelijkbare functies die op meerdere plekken in de organisatie of binnen de sector voorkomen. Omdat het veel efficiënter en consistent is deze functies volgens één standaard te beschrijven spreken we van generieke beschrijvingen. Voorbeeld is een intern begeleider VO die op meerdere VO scholen voorkomt. Het is dan niet raadzaam op de detailverschillen te focussen, maar een duidelijke functie te beschrijven waarin de algemene taken van een Iber grotendeels voorkomen.
Wat zijn specifieke functiebeschrijvingen	Specifieke functiebeschrijvingen zijn gemaakt voor functies waarvan er maar 1 bestaat. Dat komt niet zo veel voor, Rector Magnificus van de universiteit is er één van.
Wat zijn de voordelen van generieke functiebeschrijvingen	De voordelen van een generieke functiebeschrijving zijn dat deze uitgaan van de niveaubepalende overeenkomsten en niet focussen op de detailverschillen. Door het samenvoegen van vergelijkbare functies ontstaan veel consistentere waarderingsverhoudingen en dus ook beloningsverhoudingen. Generieke beschrijvingen zijn ook veel duurzamer (gaan langer mee) dan niet-generieke beschrijvingen omdat ze meer op hoofdlijnen zijn beschreven. Dat scheelt in de onderhoudsinspanningen ten aanzien van het functiehuis. Generieke functiebeschrijvingen geven een framework voor het uitvoeren van de werkzaamheden en zijn geen gedetailleerde werkinstructie. De herkenbaarheid van de functiebeschrijving voor de medewerker is circa 70%.

Wat zijn de nadelen van generieke functiebeschrijvingen

Doordat generieke functiebeschrijvingen abstracter zijn beschreven, zijn ze in eerste instantie minder herkenbaar voor medewerkers. In de praktijk is dit ook een kwestie van wennen gebleken. Om de herkenbaarheid positief te beïnvloeden kunnen de leidinggevenden van de onderwijssector, (bijvoorbeeld aan het begin van een schooljaar) binnen het framework van de functiebeschrijvingen, aanvullende afspraken met de medewerkers maken over welke resultaten er door de medewerker bereikt moeten worden en wat de aandachtspunten zijn voor het komende jaar.

Hoe kan het dat docenten hetzelfde kunnen verdienen als directeuren

1. Als het gaat om salaris kan je best zo zijn dat een zeer ervaren docent, die al heel lang in dienst is net zo veel of meer verdient als een beginnend directeur.
2. De inschaling van een docent kan ook net zo hoog zijn als een directeur omdat de complexiteit van de taken van een directeur qua gewicht vergelijkbaar is met de complexiteit van de kennis die de docent moet overdragen en het niveau waarop de docent dient te functioneren.

Waarom kunnen scholen niet hun eigen functiebeschrijvingen maken

Daar is nu niet voor gekozen. Om eerst de ongelijkheden die zijn geconstateerd in de huidige waarderings- en beloningsverhoudingen weg te werken, is er nu voor gekozen één uitgangspunt te nemen en geen variaties toe te staan. Dit leidt tot meer eerlijkheid en meer transparantie in de beloningsverhoudingen.

Moet je alles doen wat in de functiebeschrijving staat

Nee, het is uitdrukkelijk in de generieke functiebeschrijvingen opgenomen dat niet altijd alle taken die in de functiebeschrijving zijn opgenomen ook daadwerkelijk uitgevoerd hoeven te worden. Het kan dus wel, maar het hoeft niet. Degene die dat bepaalt is de schooldirectie.

Staat alles wat ik moet doen in de functiebeschrijving

Nee, de functiebeschrijvingen richten zich op de meestvoorkomende en meest niveaubepalende taken. Het kan dus goed zijn dat een medewerker dingen moet doen die niet in de functiebeschrijving staan. Dat is een gevolg van de generieke aanpak en dit wordt aangegeven door het management.

## **Generieke functiefamilies**

Wat is een generieke functiefamilie?

Dat is een beschrijving van verschillende generieke functies van vergelijkbare werkzaamheden met oplopende functiegraad en complexiteit van de werkzaamheden. De A functie is in ons systeem altijd de zwaarste van de generieke functiefamilie.

Wat is het verschil tussen de verschillende functiebeschrijvingen binnen functiefamilies?

Het verschil zit vooral in de complexiteit die per functie verschillend is. Bij de directiefuncties is het afhankelijk van het aantal leerlingen.

Welke verdeelsleutel wordt er gehanteerd binnen een school

Daar is op dit moment nog geen beleid voor. Dit wordt dus vooralsnog bepaald door de werkgever. Later zal er bekostigingsbeleid en formatiebeleid worden ontwikkeld vanuit de overheid, die gebaseerd is op een beplande verdeelsleutel binnen functies en functiefamilies.

Waarom is er gekozen om de functiefamilie van directeursfuncties aan de hand van het aantal leerlingen op te splitsen?

In 2012 is samen met de stuurgroep en de verschillende schoolbesturen tot deze verdeling gekomen. Dit was een keuze die herkenbaar was doordat ook in het huidige systeem met een differentiatie op basis van leerlingenaantallen wordt gewerkt. Daarnaast is het voor de hand liggend dat de functie van een directeur van een omvangrijke school zwaarder is dan de functie van een directeur van een kleine school. In 2016 is het criterium "leerlingenaantal" als differentiatie binnen de functiefamilie leidinggevend in samenspraak met schoolbesturen nader geanalyseerd en is gebleken dat dit criterium voor deze functiefamilie de differentiatie het beste weergeeft.

Waarom ben ik op het laagste niveau binnen mijn functiefamilie ingedeeld?  
Wat is de procedure voor de toekenning van functies binnen functiefamilies?

Omdat de taken die u nu uitvoert daar het meest bij aansluiten. Het toekennen van de laagste functiebeschrijving uit de functiefamilie hoeft niet uitgebreid beargumenteerd te worden. Dit is echter anders bij het toekennen van een "hogere" functiebeschrijving uit een functiefamilie. In het laatste geval moet de toekenning door de werkgever zodanig worden beargumenteerd en schriftelijk worden vastgelegd in het personeelsdossier van de desbetreffende medewerker opdat dit geobjectiveerd en toetsbaar wordt.

## Rollen/taakuren

Is er bij de functiebeschrijvingen ook rekening gehouden met mogelijke rollen (bv. stagebegeleider)?

Rollen bestaan naast de taken die in de functiebeschrijvingen zijn opgenomen. De aanstelling gaat uit van de functie en daarmee van de bijbehorende functiebeschrijving. Dit zou je kunnen benoemen als het vaste deel van de werkzaamheden. Rollen zijn werkzaamheden die naast de functie, maar binnen het contract, toebedeeld (door het management) aan bepaalde personen, die daar vervolgens ook taakuren voor krijgen. Rollen zijn niet van invloed op de waardering van de functie en worden dus ook niet extra beloond.

Hoe worden rollen beloond?

Rollen worden beloond door binnen het contract uren vrij te maken voor het uitoefenen van de toebedeelde rol of rollen. Voor rollen binnen een voltijdsbetrekking worden geen toelagen meer uitgekeerd omdat voor deze werkzaamheden al gewoon salaris betaald wordt.

Worden rollen meegenomen in de beoordeling?

Ja. Rollen zijn geen vrijwilligerswerk, maar onderdeel van de functieuitoefening en de verantwoordelijkheid die daarbij hoort. Daarom worden rollen ook meegenomen in de beoordeling.

Is mijn extra rol als bv. mentor opgenomen in mijn functieomschrijving?

Nee. Rollen worden apart afgesproken en aangegeven door het schoolmanagement.

Ik ben naast docent ook zorgcoördinator. Maar op mijn school is dat alleen voor 3 uur per week. In welke schaal kom ik nu terecht?

Binnen uw arbeidscontract zal er in dit geval sprake zijn van twee verschillende functies, met mogelijk twee verschillende schalen en dus twee verschillende salarissen. Bent u bij twee verschillende schoolbesturen werkzaam dan ligt het voor de hand dat u twee arbeidscontracten krijgt.

Ik ben naast docent ook stagecoördinator, waarom verdien ik niet meer?

Stagecoördinator is een rol, die uitgeoefend wordt binnen het arbeidscontract als docent. Hiervoor heeft u zogenaamde 'taakuren' gekregen.

Wanneer kan een medewerker een decaanrol toegekend krijgen en wanneer een decaanfunctie? Indien de medewerker bevoegd is als studiekeuze-adviseur en daarvoor succesvol een opleiding heeft afgerond, kan hij of zij de functie van decaan krijgen. In alle andere gevallen krijgt een medewerker de rol toegekend.

## Salarisstructuur

Wat zijn de voordelen van de nieuwe salarisstructuur? De nieuwe salarisstructuur voor het onderwijs is modern, eenduidig en bevordert de consistentie in waarderings- en beloningsverhoudingen. De nieuwe salarisstructuur kent met 18 schalen voldoende differentiatie-mogelijkheden en blijft overzichtelijk. De verhoging van het aantal tredes naar 20 en 25 biedt veel ruimere financiële doorgroeimogelijkheden binnen dezelfde functie dan voorheen

Waarom blijven er twee salarisstructuren gehandhaafd binnen de Onderwijssector? Dat is een beslissing die op hoog niveau is genomen en gebaseerd is op de realiteit dat door de gehele overheid de administratieve en technische functies bij alle onderdelen binnen de overheid onder DRH en dus de BRA vallen. Voor Onderwijs geldt dat dit dus in lijn is met andere delen van de overheid.

Waarom is er gekozen voor 18 schalen ? Er is gekozen voor 18 schalen omdat deze structuur zich al jaren bewezen heeft in veel sectoren en een goede 'dekking' en differentiatiemogelijkheden biedt voor de functies binnen het onderwijs.

Waarom is er verschil tussen de salarissen van schoolhoofden Dit hangt af van het aantal leerlingen van de school.

Is het een salarisverhogingsproject? Nee. Er is wel een nieuwe salaristabel ingevoerd die qua maxima hoger is dan de oude salarisstructuur.

Leidt een hogere werkdruk tot een hoger salaris? Nee. Een hogere werkdruk kan binnen het zelfde salaris vallen omdat de werkzaamheden niet zwaarder zijn maar er sprake is van meer werkzaamheden. Als de werkdruk zodanig toeneemt dat deze werkzaamheden niet meer door 1 persoon gedaan kunnen worden, is het aan het bevoegd gezag om te beslissen of iemand bij moet komen.

## Inpassing in de nieuwe Salarisstructuur

Schoolhoofden van verschillende schooltypes verdienen verschillende salarissen, is dit correct? Ja, elk type school heeft zijn eigen dynamiek, verantwoordelijkheden en complexiteit.

Mijn huidig salaris is gekoppeld aan een hoger functieniveau (bijvoorbeeld A); kan ik salaris-technisch nog doorgroeien? Wanneer uw huidig salaris hoger is dan het maximum eindsalaris van de nieuwe schaal wordt uw huidig salaris bevroren. Het is wel mogelijk om salaris-technisch door te groeien op het moment dat u via beoordelingen of sollicitatie in een hoger functieniveau wordt geplaatst waarbij het maximum eindsalaris nog niet is behaald.

Waarom verdient mijn collega met dezelfde functiebeschrijving meer dan ik Hier kunnen verschillende factoren aan ten grondslag liggen. Als bijvoorbeeld uw collega voor de implementatie van het nieuwe functiehuis al meer verdiende zal hij/zij dit salaris ook behouden.

Mijn salaris is gelijk aan het maximum eindsalaris van de nieuwe schaal, is het mogelijk om t.z.t. in een hogere schaal te worden ingedeeld? Nee. U kunt slechts op twee manieren naar een hogere schaal: doordat uw functie in een actualiseringsronde wordt aangepast en hoger wordt ingeschaald of doordat u succesvol solliciteert op een hogere functie.

Wat gebeurt er als ik bij mijn inpassing tussen twee tredes in val? Als het huidig salaris bij de migratie tussen twee tredes in valt, wordt een correctie naar de eerstvolgende trede toegepast.

Hoe wordt ik ingepast als mijn salaris lager is dan het minimum van mijn schaal?

Werknemers waarvan het huidige salaris lager is dan het minimum aanvangssalaris van de nieuwe toegekende organieke schaal krijgen bij inpassing het minimum aanvangssalaris binnen die schaal (oftewel trede 0 van de desbetreffende schaal).

Hoe wordt ik ingepast als mijn salaris hoger is dan het maximum van mijn schaal?

Werknemers waarvan het huidige salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe toegekende organieke schaal behouden bij inpassing het huidige salaris (indien van toepassing) inclusief toelagen. Dit salarisbedrag wordt dan bevroren. Toekenning van een hogere schaal kan dan alleen op basis van solliciteren naar een andere functie.

Waarom wordt mijn salaris bevroren?

Je salaris wordt bevroren als je nu meer verdient dan het maximum van de schaal die bij de functie hoort. Je verdient dan feitelijk meer dan wat maximaal mogelijk is conform de functiewaardering en de daaraan gekoppelde salaristabel.

Worden mijn huidige toelages meegenomen in mijn nieuwe salaris?

De functiegerelateerde toelagen worden grotendeels geïncorporeerd bij het inpassen in het nieuwe functiehuis en salarisstructuur. Voor de toelagen voor leidinggevenden voor primair onderwijs van 5% en 10% wordt er een toelage van 15% geïncorporeerd in het salaris (en tellen dus mee voor de pensioengrondslag). Voor wat betreft de 25 % toelage voor zittende leidinggevende van voortgezet onderwijs geldt dat 15% wordt geïncorporeerd in het salaris en 10% van de huidige bezoldiging als toelage wordt gehandhaafd. Voor nieuwe medewerkers gelden deze toelagen niet meer, omdat ze worden afgeschaft.

Worden mijn huidige ATV dagen ook meegenomen in mijn nieuwe salaris?

Nee deze toelagen blijven apart uitgekeerd.

Krijg ik nog wel mijn november toelage?

Ja deze toelage blijft apart uitgekeerd.

Blijft de voorjaarstoelage bestaan?

Ja deze toelage blijft apart uitgekeerd.

Wat gebeurt er met mijn toelage voor voortgezet speciaal onderwijs, de zogenoemde VSO toelage?

- 1) In het nieuwe functieboek is de functiebeschrijving 'docent speciaal onderwijs' ontwikkeld.
- 2) Deze functiebeschrijving is bedoeld voor medewerkers die in het voortgezet speciaal onderwijs worden ingezet en hiervoor een bepaalde betrekking hebben.
- 3) De nieuwe functiebeschrijving voor 'docent speciaal onderwijs' is gewaardeerd en heeft een salarisschaal toegekend gekregen binnen de nieuwe salarisstructuur.
- 4) Uit onderzoek blijkt dat bij het incorporeren van de VSO toelagen, de nieuwe salarissen inclusief de toelagen veelal geheel binnen de schaal behorende bij de functiebeschrijving in de nieuwe salarisstructuur vallen.
- 5) De toelage wordt derhalve voor het huidige personeel geïncorporeerd en hierna afgeschaft.

Is er ook een functiebeschrijving voor de technisch onderwijs assistent (TOA)?

In het nieuwe functieboek is de functiebeschrijving TOA opgenomen. Deze functiebeschrijving is bedoeld voor medewerkers die deze werkzaamheden uitvoeren op het voortgezet onderwijs met MAVO, HAVO/VWO of een school voor lager-of middelbaar beroepsonderwijs en hiervoor een bepaalde betrekking hebben.

## Toelagen



Wat gebeurt er met de toelage voor de technisch onderwijs assistent (TOA)?

De TOA-toelage komt te vervallen. De functiebeschrijving TOA is namelijk gewaardeerd en heeft een salarisschaal binnen de nieuwe salarisstructuur. De TOA-toelage is daarom niet meer nodig.

Wordt de TOA toelage geïncorporeerd in mijn huidige salaris?

Neen, het incorporeren van deze toelage binnen een huidige salaris is niet van toepassing omdat de TOA regeling het gehele salaris omvatte.

Wat gebeurt er met de Arbeidstijdverkorting (ATV) regeling?

De ATV-regeling blijft per 1 augustus 2016 gehandhaafd.

Hoe wordt omgegaan met de regeling IPA 4e jaarsstudenten en regeling zij-instromers?

Door het ontbreken van overkoepelend beleid met betrekking tot de ongediplomeerde of onvoldoende gediplomeerden is in het verleden de regeling IPA 4e jaarsstudenten en de regeling zij-instromers toegepast om deze groep ongediplomeerden en onvoldoende gediplomeerden tegemoet te komen. Bij de implementatie van het nieuwe functiehuis is het van belang dat er eenduidig wordt omgegaan met de inpassing van deze onbevoegden of onvoldoende bevoegden in de nieuwe salarisstructuur. De commissie onderwijsbevoegdheden heeft gedragen beleid over de inpassing van de onbevoegden of onvoldoende bevoegden ontwikkeld. De IPA 4e jaarsstudenten worden ingepast in schaal 6 trede 19 en wordt vervolgens bevroren. Ze kunnen een dispensatie voor de periode van 1 jaar verkrijgen. Hun inschaling wordt aangepast na het behalen van hun bevoegdheid.

Wat gebeurt er met de PRISMA toelage

De PRISMA toelage blijft gehandhaafd in afwachting van meer duidelijkheid met betrekking tot de toekenning van deze toelage door de Directie Onderwijs.

Een administratieve kracht op de MAVO krijgt in de huidige situatie een 'toelage' voor maximaal 30 uur op basis van de BRA. Wordt dit nu aangepast naar 40 uur?

Dit gaat mee met optimalisatie van de BRA. Ze blijven vooralsnog 30 uren werken.

## Beloning en Beoordeling

Hoe kan ik doorgroeien naar een hoger functieniveau na implementatie van het nieuwe functiehuis en salarisstructuur?

Door te solliciteren naar een andere (hogere) functie.

Wie bepaalt of mijn functioneren naar tevredenheid verloopt?

Dit bepaalt uw leidinggevende en daarna het schoolbestuur.

Een kleuteropleiding kent verschillende opleidingssystemen, hoe wordt ik nu ingedeeld?

De bevoegdheden zijn vastgesteld in de wet (LV kleuteronderwijs). De indeling is op grond daarvan en op basis van de werkzaamheden die je uitvoert

Hoe gaan de schoolbesturen bij de inpassing naar het nieuwe functiehuis om met 'onbevoegden'?

De commissie onderwijsbevoegdheden is verantwoordelijk voor het ontwikkelen van gedragen beleid over de inpassing van de onbevoegden of onvoldoende bevoegden. De onbevoegden of onvoldoende onbevoegden die nu dispensatie hebben, zullen een ontwikkeltraject worden aangeboden.

Ik ben kleuterleidster, behoud ik nog wel mijn voordelen op basis van mijn genoten opleiding?

Ja, in die zin dat het salaris dat je nu verdient blijft gelden en je de functie aangeboden krijgt die je uitvoert met het bijbehorende maximum salaris dat daarbij hoort en daar naar toe toe kan groeien.

Ik werk gedeeltelijk op school X en een deel op school Y? welke functiebeschrijving is leidend?

Binnen uw arbeidscontract zal er in dit geval sprake zijn van twee verschillende functies, met mogelijk twee verschillende schalen en dus twee verschillende salarissen. Bent u bij twee verschillende schoolbesturen werkzaam dan ligt het voor de hand dat u twee arbeidscontracten krijgt.

Als ik flink ben gegroeid afgelopen jaren en hoog qua trede in mijn functieschaal zit en ik wil minder gaan doen, krijg ik dan in het nieuwe functiehuis ook minder salaris?

Nee, je laatst genoten salaris zonder toelagen blijft je salaris. Indien je te hoog bent betaald vriest je salaris op de hoogte die je nu hebt.

### **BRA functies**

Is het nieuwe functiehuis met de nieuwe salarisstructuur ook van toepassing op de Staf en Facilitaire ondersteunende en Specialistische sociaal maatschappelijk functies?

Neen, het nieuwe functiehuis en de salarisstructuur zijn niet van toepassing op de Staf en Facilitaire ondersteunende en Specialistische sociaal maatschappelijk functies. Deze functies worden door DRH en DO aan een nadere analyse onderworpen. Daarom is besloten om voor deze medewerkers de salarisstructuur Bezoldigingsregeling Ambtenaren (BRA) vooralsnog te handhaven. Het nieuwe functiehuis en de salarisstructuur heeft dus alleen betrekking op de functies die vallen in de categorie; Onderwijsmanagement, Leerkrachten/docenten en Onderwijsondersteuning & Onderwijszorg