

Nieuwsbrief

Nieuwe functiebeschrijvingen en een nieuwe salarisstructuur voor het onderwijsveld van Aruba

In deze editie:

- ✓ Een project in opdracht van Minister Dowers: een inleiding en stand van zaken.
- ✓ Wat zijn functiebeschrijvingen?
- ✓ Veel gestelde vragen.

Een project in opdracht van Minister Dowers

In januari 2012 is, in opdracht van de Minister van Onderwijs, gestart met het project “Ontwikkeling functiehuis en salarisstructuur voor het personeel binnen het onderwijs op Aruba”.

Deze nieuwsbrief is bedoeld om u, de doelgroep van dit project, te informeren over de doelstelling, voortgang en bereikte resultaten.

Achtergrond

- De maatschappelijke ontwikkelingen 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 bezoldigingssysteem 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 aan een inschaling die hoort bij de zwaarte van de functie.
- Om deze redenen heeft

Minister Dowers opdracht gegeven om een nieuw functiehuis te ontwikkelen met nieuwe functiebeschrijvingen en waarderingen die gelden voor het gehele onderwijsveld. Daarbij is ook gevraagd om een nieuwe salarisstructuur te ontwikkelen.

Plan van aanpak

- Het ontwikkelen van een functiehuis en salarisstructuur is vaak lastiger dan verwacht. Dit soort projecten nemen vaak heel veel tijd in beslag. Er zijn veel mensen bij betrokken en het is van groot belang dat alles objectief en onpartijdig gebeurt.
- Daarom is ervoor gekozen om dit project niet zelf te doen, maar om dit te laten uitvoeren door KPMG in

samenwerking met de Balance Consultancy Group. Zij beschikken over de aantoonbare deskundigheid en ervaring met dit soort trajecten waardoor onnodige vertraging kan worden voorkomen.

- Streven is om voor de zomervakantie dit project af te ronden.

Stand van zaken

- De volgende activiteiten hebben plaatsgevonden:
 1. Er is een generieke functiestructuur ontwikkeld voor al het onderwijsgevend, onderwijsondersteunend, facilitair en management personeel.
 2. Er zijn concept functiebeschrijvingen besproken met alle schoolbesturen, IPA en UA en de beschrijvingen zijn aangepast en opgestuurd naar de schoolbesturen.

Voor vragen of opmerkingen verzoeken wij u allereerst contact op te nemen met uw schoolbestuur. Indien zij uw vraag niet kunnen beantwoorden kan uw schoolbestuur uw vraag doorsturen naar info@ea.aw.

Vervolgstappen

- De aankomende weken worden deze concept functiebeschrijvingen verder besproken en uitgewerkt. Uw schoolleider/directeur heeft hierbij een belangrijke rol, want hij/zij wordt via uw schoolbestuur gevraagd als leidinggevende van uw school de functiebeschrijvingen te bestuderen en becommentariëren.
- In een volgende nieuwsbrief zullen wij u verder ingaan op functiewaarderingen.

Wat is het doel van functiebeschrijvingen?

Helderheid, eenduidigheid, efficiëntie en rust

Het beschrijven en vervolgens waarderen van functies is een intensief en gevoelig proces. Daar tegenover staat dat het ook veel oplevert. Het levert alle medewerkers binnen het onderwijs helderheid en eenduidigheid op en voor managers levert het meer efficiëntie en rust op. Bovendien vormt een goede functiebeschrijving en -waardering een goede basis voor andere personeelsinstrumenten zoals trainingsplannen, beoordelingsplannen, persoonlijke ontwikkeling en meer.

Verheldering organisatiestructuur en verdeling van taken en verantwoordelijkheden

Het functiebeschrijving-proces is nuttig omdat het de organisatiestructuur en de verdeling van taken en verantwoordelijkheden onder

het personeel binnen de school en het schoolbestuur verheldert. Het dwingt de leidinggevenden binnen het onderwijs na te denken over wat wel en niet goed past bij een bepaalde functie. Deze analyse zorgt voor meer efficiëntie, omdat het functieoverlap voorkomt en het heel duidelijk wordt binnen welk kader het personeel moet werken.

Een organieke functiebeschrijving

In een organieke functiebeschrijving wordt alleen datgene beschreven wat de school en het schoolbestuur van u als medewerker verwacht. Het gaat dan om de aard van de werkzaamheden die u als medewerker uitvoert. Hiermee wordt bedoeld dat het niet gaat om de feitelijke werkzaamheden die iemand doet, maar om het type werkzaamheden.

Hierdoor vermindert het

totaal aantal functiebeschrijvingen. Dat maakt het onderwijsveld inzichtelijker, flexibeler en beter bestuurbaar.

Fuwasys

Fuwasys voor het onderwijs is een volledig geautomatiseerd functiebeschrijvings- en functiewaarderingsstelsel, wat wordt gebruikt in Nederland, Curaçao en Sint Maarten. Het kan op maat worden aangepast aan de behoeftes en specifieke beloningsstructuur van het onderwijsveld op Aruba. Dat zal in dit project ook het geval zijn. In de volgende nieuwsbrief zullen wij een toelichting geven over wat functiewaardering nu eigenlijk inhoudt.

Veel gestelde vragen:

- **Ga ik erop achteruit in salaris?** Nee, u behoudt uw huidige salaris. Uw rechtspositie en secundaire arbeidsvoorwaarden blijven gehandhaafd.
- **Wordt ik persoonlijk beoordeeld?** Nee, wij beschrijven de werkzaamheden van een functie en beoordelen het resultaat van deze beschrijving op zwaarte.