



Professioneel statuut

Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen (SCSOG)

Besproken en vastgesteld in het BMT op 5 februari 2019.

Besproken in de GMR op 18 maart 2019.

Annalie Osinga, 19 maart 2019



Inhoud

Inleiding.....	3
Uitgangspunten.....	4
Formele medezeggenschap.....	5
Zeggenschap en het professioneel statuut.....	5
Conclusie.....	6
Bijlage 1 Wettelijke kader.....	7
Bijlage 2 Besturingsfilosofie SCSOG.....	7



Inleiding

Dit is een startnotitie die richting geeft aan het professioneel statuut van de Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs in Groningen (SCSOG). Vanaf 1 augustus 2017 is de *Wet beroep leraren en lerarenregister* van kracht. In de wet staat dat het schoolbestuur in overleg met leraren een professioneel statuut opstelt. Hierin moeten leraren voldoende zeggenschap krijgen over de invulling van hun werk, binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school. Er is gekozen voor een overgangperiode, de onderwijsinspectie zal vanaf het schooljaar 2018-2019 op naleving toetsen. De handreiking past bij de wet, die voorschrijft dát er een statuut komt, maar niet h_óe zo'n statuut er precies uit moet zien. Dat betekent dat er ruimte is voor verscheidenheid: de wet biedt veel ruimte om het statuut aan te laten sluiten op de eigen praktijk.

De SCSOG had in haar besturingsfilosofie al een groot aantal zaken geregeld die raken aan de inhoud en doelstelling van een professioneel statuut. Het belangrijkste doel van een professioneel statuut is ervoor te zorgen dat leerkrachten en docenten daadwerkelijk professionele ruimte krijgen en ervaren om hun werk zo goed mogelijk te kunnen doen. Het is van belang om vast te leggen hoe de teams betrokken worden bij besluitvorming die van invloed kan zijn op hun professionele ruimte. Gezien de huidige ontwikkelingen als gevolg van de invoering van de huidige cao-PO, waarbij de teams nadrukkelijk invloed krijgen op hun werkzaamheden en de organisatie daarvan, is het een goed moment om in overleg met de GMR van onze stichting een professioneel statuut op te stellen.

We hebben binnen onze stichting de medezeggenschap van onze leerkrachten goed geregeld in vier medezeggenschapsraden en in een GMR-platform. In dit GMR-platform zijn leerkrachten en ouders vanuit onze PO- en VO-scholen verenigd, ook is er een afvaardiging van ons expertisecentrum vertegenwoordigd. Bij de GMR-bespreking in maart 2019 is geconcludeerd dat met deze startnotitie op dit moment voldoende ruimte gegeven wordt aan de medewerkers om zeggenschap te hebben over het eigen werk. De teams kunnen vervolgspraken maken over de inrichting van de professionele ruimte. In het werkverdelingsbeleid komt dit nadrukkelijk tot uitdrukking.



Uitgangspunten

De besturingsfilosofie van de SCSOG is richtinggevend voor de bestuurder en voor de leidinggevendenden binnen SCSOG: *met focus op betrokkenheid en kwaliteit*. Vanuit onze besturingsfilosofie is het bieden van ruimte aan onze medewerkers en het faciliteren van inbreng door onze medewerkers een belangrijk element. Hieronder staan de betreffende passages uit de besturingsfilosofie, in de bijlage is de besturingsfilosofie in het geheel opgenomen.

Professionaliteit

Wij hebben daarbij vertrouwen in de kwaliteiten en inzet van onze medewerkers. Zij vormen, met name in het dagelijks werk in de school en met de leerlingen, de ambassadeurs van SCSOG. Zij geven met hun professionaliteit onze centrale waarden (zie hiervoor) handen en voeten. Daarbij zetten zij hun persoonlijke kwaliteiten in en mogen ze van onze organisatie de ondersteuning en faciliteiten verwachten die nodig zijn. Medewerkers maken zelfstandig en in teamverband inschattingen van ontwikkelopgaven voor de goede uitvoering van het werk en daarbij passende mogelijke onzekerheden en risico's. Eventuele fouten worden opgepakt om van te leren. Professionaliteit verwijst immers ook naar eigenaarschap, naar voortdurend willen leren en verbeteren, zowel in de persoonlijke competenties als over de ontwikkelingen in teams, school en onderwijs. Medewerkers zijn architect van hun eigen ontwikkeling. Feedback vragen en krijgen zijn daarbij vanzelfsprekend op alle niveaus evenals verantwoording afleggen en aanspreekbaar zijn op het geleverde werk.

Vanuit het geheel

Medewerkers werken vanuit het geheel en geven allen leiding, op zijn minst aan zichzelf. Ze krijgen de ruimte om hun eigen verantwoordelijkheid inhoud te geven en vinden het vanzelfsprekend om daarover ten behoeve van het grotere geheel (kwalitatief goed onderwijs) verantwoording af te leggen. Mensen hoeven het niet alleen te doen; we gaan uit van het werk in teams. Teams voeren (delen van) het werk samen uit, zorgen voor samenhang in het werk, stellen kaders, ondersteunen én spreken ook aan waar dat nodig is. Van teams wordt gevraagd meer te zijn dan de som der delen. Verschillen tussen mensen vormen een bron van rijkdom, mits ingezet ten behoeve van de kwaliteiten van het geheel. Feedback en onderlinge uitwisseling zijn daarbij voorwaarden.

Professionele cultuur

Wij doen wat we van anderen (collega's, leerlingen) vragen. We geven zelf het goede voorbeeld en geven inhoud aan een professionele cultuur, zodat de professionaliteit van onze mensen zich goed kan ontwikkelen. Deze cultuur zorgt voor de samenhang in de organisatie als geheel. De gewenste cultuur, bijvoorbeeld zichtbaar gemaakt met one-liners, verhalen, concepten en modellen, is leidend voor de aansturing van het dagelijks werk en de veranderingsprocessen; hierbij spelen de leidinggevendenden een belangrijke rol.

Binnen kaders

Kaderstellend leidinggeven houdt in dat een hoger niveau in de organisatie kaders vaststelt voor lagere niveaus. Deze kaders zijn zo geformuleerd dat de leidinggevendenden, die deze kaders nader inhoud moeten geven, voldoende ruimte ervaren om de uitwerking op een professionele manier ter hand te kunnen nemen. En uiteindelijk ook kaders voor de medewerkers te kunnen stellen die ruimte geven en verantwoording vragen. Sturen en gestuurd worden: leidinggeven en leiding nemen zijn vanzelfsprekend op alle niveaus.



Werken in teams

Centraal in de sturing staat het werken met teams, die zich inzetten om beheerst en vasthoudend onze doelen te realiseren ten aanzien van onderwijskwaliteit en onderwijsontwikkeling. Elke medewerker is lid van minimaal één team (zowel OP als OOP). De leidinggevenden van de scholen vormen de verbindende schakel met het bovenschools managementteam (BMT en BMT+) en hebben zo een verantwoordelijkheid voor de samenhang van de organisatie als geheel. Zo zorgen de verbindende schakels voor samenhang en leveren een belangrijke bijdrage aan de effectieve aansturing van de organisatie als geheel, met respect voor het professionele uitgangspunt van de eigen verantwoordelijkheid van iedere medewerker.

Met deze uitgangspunten is in wezen een belangrijk deel van het professioneel statuut gerealiseerd. Het vertrekpunt is een constructieve kijk op de leraar als professional. Daarnaast hebben leraren ook zélf een verantwoordelijkheid in het actief creëren en benutten van hun professionele ruimte.

Formele medezeggenschap

Werken conform bovengeschetste uitgangspunten veronderstelt dat medewerkers zeggenschap hebben op de locatie waar ze werken. Binnen de vastgestelde kaders en werkend binnen een professionele cultuur is het vanzelfsprekend te overleggen over bijvoorbeeld doelen, de uitvoering, evaluatie en het bijstellen van de doelen. Er is een onderscheid te maken tussen de formele medezeggenschap en andere vormen van zeggenschap.

De formele medezeggenschap is geregeld in de WMS. Deze medezeggenschap gaat over rechten van werknemers, ouders en leerlingen om geïnformeerd te worden over het (bestuurlijk) functioneren van de onderwijsinstelling. Op die manier kunnen zij invloed uitoefenen op de totstandkoming en uitvoering van (beleids)beslissingen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de organisatie, (arbeids)omstandigheden en de arbeidsrelatie, maar ook over beleidsplannen, het schoolplan enz.

Binnen de SCSOG hebben we recent het medezeggenschapsstatuut en de medezeggenschapsreglementen bijgesteld en opnieuw vastgesteld, zodat voor eenieder weer helder is op welke onderwerpen de formele medezeggenschap geldt. In de contacten tussen de leiding van de organisatie en de medezeggenschapsraden streven we naar transparantie en goede samenwerking. De houding van de medewerkers in onze medezeggenschapsraden is constructief-kritisch. Het overleg verloopt in een goede sfeer.

Zeggenschap en het professioneel statuut

Bij de zeggenschap en de afspraken daarover in het professioneel statuut gaat het over de eigenstandige beslisbevoegdheid van leraren binnen de kaders die de wet geeft in de omschrijving van het beroep en binnen de kaders die door de bestuurder zijn gesteld. Zeggenschap gaat niet alleen over de vraag welke onderwerpen/thema's aan de orde zijn, maar (vooral) ook over de manier waarop de dialoog gevoerd wordt. Het gaat bijvoorbeeld om de wijze waarop besluiten worden genomen; over heldere communicatielijnen; uitoefenen van bevoegdheden; transparante



besluitvorming en verantwoording. Iedere medewerker moet het gevoel hebben dat hij voldoende invloed kan uitoefenen op zijn eigen werk en in verbinding met anderen organisatiedoelen kan realiseren.

In het implementatieproces van de cao PO waar we momenteel aan werken zijn onze teams nadrukkelijk uitgenodigd om en bezig met het benutten van hun professionele ruimte. Deze cao is bij uitstek gericht op het innemen van deze ruimte. De teams zijn medeverantwoordelijk geworden voor het werkverdelingsbeleid (taakbeleid).

De schoolteams hebben vanuit de cao PO zeggenschap over:

- De verdeling van de lessen
- De verhouding tussen lesgevende taken en overige taken
- De tijd die leraren nodig hebben voor het voor-en nawerk van de lessen
- De tijd die het onderwijsondersteunend personeel nodig heeft voor het werk binnen en buiten de klas
- Welke taken worden uitgevoerd en de tijd en verdeling daarvan binnen de gestelde kaders
- De momenten waarop er op school door werknemers pauze wordt genomen
- De momenten waarop het team vindt dat werknemers aanwezig moeten zijn op school (werktijdenregeling)
- De besteding van de werkdrukmiddelen
- De wijze waarop invulling wordt gegeven aan de kaders voor vervangingsbeleid

In de cao VO zijn veel van de bovenstaande onderwerpen onderhevig aan de formele medezeggenschap, in overleg tussen werkgever en de PMR. Op deze wijze hebben docenten inbreng op onderdelen zoals het taakbeleid en werkverdelingsbeleid. Op onze praktijkschool (deze medewerkers vallen onder de cao VO) hebben de medewerkers bij uitstek zeggenschap over de vormgeving van het onderwijs in hun vakgebied, gezien het feit dat hiervoor nauwelijks algemene richtlijnen aanwezig zijn.

Conclusie

Bovenstaande kan gelezen worden als een startnotitie die de basis vormt voor een voortgaand gesprek in de medezeggenschapsraden en in de teams op de locaties.

Onze besturingsfilosofie geeft de 'cultuur' aan waarin wij werken, waarin we ruimte willen bieden aan alle medewerkers en hen hierin ook willen faciliteren. In de formele medezeggenschap en in de 'zeggenschap' die in toenemende mate een plek krijgt vanuit de cao krijgen en nemen onze medewerkers ruimte om invulling te geven aan het eigen werk.



Bijlage 1: Wettelijk kader

Dit staat in de wet over het professioneel statuut en professionele ruimte van de leraar in de school:

“Wet van 22 februari 2017 tot wijziging van de Wet op het primair onderwijs, de Wet op de expertisecentra, de Wet op het voortgezet onderwijs en de Wet educatie en beroepsonderwijs in verband met de invoering van het lerarenregister en het registervoorportaal.

Per 1 augustus 2017 worden de artikelen van kracht over de omschrijving van het beroep en de professionele ruimte van de leraar in de school:

Artikel 31a.

Het beroep van leraar

1. Onder het beroep van leraar wordt verstaan het binnen de kaders van het onderwijskundig beleid van de school, verantwoordelijkheid dragen voor het vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische proces in de school.
2. Leraren komt een zelfstandige verantwoordelijkheid toe als het gaat om het beoordelen van de onderwijsprestaties van leerlingen.
3. Leraren beschikken over voldoende vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische zeggenschap, waaronder wordt verstaan de zeggenschap over:
 - a. de inhoud van de lesstof;
 - b. de wijze waarop de lesstof wordt aangeboden en de middelen die daarbij worden gebruikt; c. de te hanteren pedagogisch-didactische aanpak op de school en de wijze waarop daar uitvoering aan wordt gegeven, waaronder de begeleiding van de leerlingen en de contacten met de ouders;
 - d. het in samenhang met de onderdelen a, b en c, onderhouden van de bekwaamheid van de leraren als onderdeel van het team.
4. Het bevoegd gezag stelt in overleg met de leraren een professioneel statuut op waarin de afspraken zijn opgenomen over de wijze waarop de zeggenschap van leraren als bedoeld in het derde lid wordt georganiseerd. Bij het opstellen van het professioneel statuut wordt de professionele standaard van de beroepsgroep in acht genomen.”

Bijlage 2: Besturingsfilosofie SCSOG

Met focus op betrokkenheid en kwaliteit

Betrokkenheid en inspiratie

In de besturing van SCSOG laten we ons leiden door oog voor elkaar en voor de leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte om zich goed te kunnen ontwikkelen. We laten ons daarbij leiden door onze christelijke waarden en stellen daarbij naastenliefde voorop. Ook geloven we in de



beweging die kan ontstaan vanuit inspiratie: de geest krijgen. Als we onze passie weten te verbinden aan de missie van SCSOG, dan ontstaat er een werk- en leerklimaat waarin leerlingen en personeel gedijen. We leggen de lat hoog: we willen het onderste uit de kan halen om kinderen daarmee optimale ontwikkelkansen te geven.

Professionaliteit

Wij hebben daarbij vertrouwen in de kwaliteiten en inzet van onze medewerkers. Zij vormen, met name in het dagelijks werk in de school en met de leerlingen, de ambassadeurs van SCSOG. Zij geven met hun professionaliteit onze centrale waarden (zie hiervoor) handen en voeten. Daarbij zetten zij hun persoonlijke kwaliteiten in en mogen ze van onze organisatie de ondersteuning en faciliteiten verwachten die nodig zijn. Medewerkers maken zelfstandig en in teamverband inschattingen van ontwikkelopgaven voor de goede uitvoering van het werk en daarbij passende mogelijke onzekerheden en risico's. Eventuele fouten worden opgepakt om van te leren. Professionaliteit verwijst immers ook naar eigenaarschap, naar voortdurend willen leren en verbeteren, zowel in de persoonlijke competenties als over de ontwikkelingen in teams, school en onderwijs. Medewerkers zijn architect van hun eigen ontwikkeling. Feedback vragen en krijgen zijn daarbij vanzelfsprekend op alle niveaus evenals verantwoording afleggen en aanspreekbaar zijn op het geleverde werk.

Vanuit het geheel

Medewerkers werken vanuit het geheel en geven allen leiding, op zijn minst aan zichzelf. Ze krijgen de ruimte om hun eigen verantwoordelijkheid inhoud te geven en vinden het vanzelfsprekend om daarover ten behoeve van het grotere geheel (kwalitatief goed onderwijs) verantwoording af te leggen. Mensen hoeven het niet alleen te doen; we gaan uit van het werk in teams. Teams voeren (delen van) het werk samen uit, zorgen voor samenhang in het werk, stellen kaders, ondersteunen én spreken ook aan waar dat nodig is. Van teams wordt gevraagd meer te zijn dan de som der delen. Verschillen tussen mensen vormen een bron van rijkdom, mits ingezet ten behoeve van de kwaliteiten van het geheel. Feedback en onderlinge uitwisseling zijn daarbij voorwaarden.

Professionele cultuur

Wij doen wat we van anderen (collega's, leerlingen) vragen. We geven zelf het goede voorbeeld en geven inhoud aan een professionele cultuur, zodat de professionaliteit van onze mensen zich goed kan ontwikkelen. Deze cultuur zorgt voor de samenhang in de organisatie als geheel. De gewenste cultuur, bijvoorbeeld zichtbaar gemaakt met one-liners, verhalen, concepten en modellen, is leidend voor de aansturing van het dagelijks werk en de veranderingsprocessen; hierbij spelen de leidinggevendenden een belangrijke rol.

Binnen kaders

Kaderstellend leidinggeven houdt in dat een hoger niveau in de organisatie kaders vaststelt voor lagere niveaus. Deze kaders zijn zo geformuleerd dat de leidinggevendenden, die deze kaders nader inhoud moeten geven, voldoende ruimte ervaren om de uitwerking op een professionele manier ter hand te kunnen nemen. En uiteindelijk ook kaders voor de medewerkers te kunnen stellen die ruimte geven en verantwoording vragen. Sturen en gestuurd worden: leidinggeven en leiding nemen zijn vanzelfsprekend op alle niveaus.



Integraal

Op alle leidinggevende niveaus gaan we uit van integraal management. Integraal verwijst naar de verantwoordelijkheid voor een geheel (afhankelijk van het niveau), waar een goede afstemming plaats moet vinden tussen de noodzakelijke werkzaamheden, de inzet van medewerkers en de daarvoor benodigde budgetten. Schoolleiders (directeuren, adjunct-directeuren en leraren met adjuncttaken) concentreren zich op de begeleiding en coördinatie van de werkzaamheden van de medewerkers van het team. Hiervoor is het noodzakelijk dat aan organisatorische onderdelen passende bevoegdheden en middelen worden toebedeeld opdat deze onderdelen hun opdracht naar behoren kunnen uitvoeren. De eerder genoemde kaders vormen daarbij de kern.

Resultaatverantwoordelijk

Elke leidinggevende bindt zich aan het behalen van resultaten, net als elke professional die aan de basis staat van de schoolorganisatie (aanspreekbaar en verantwoordelijk). Deze resultaten worden vanuit kwantitatieve en kwalitatieve doelen nagestreefd. Na te streven doelen worden jaarlijks vastgelegd. Deze doelen zijn haalbaar in de ogen van de direct betrokkenen en kunnen het lopende werk of veranderprocessen betreffen.

Met behulp van adequate informatie gaan we de voortgang na en sturen we bij (kwaliteitsmeting en kwaliteitsborging). Met deze informatie genereren we managementinformatie die aan de basis staat van de managementrapportages over perioden van 4 maanden (3 keer per jaar: september, december en april). In deze rapportages analyseren de leidinggevenden de mate waarin doelen wel of niet gehaald zijn en hoe bijsturing tot het alsnog realiseren van de doelen kan leiden. Ook wordt daarbij aangegeven wat daarvoor vanuit het grotere geheel van de organisatie nodig is. Voor deze managementrapportages zijn formats vastgesteld op stichtingsniveau (juni 2018).

Bij het stellen van kaders en na te streven resultaten is de beleidscyclus uitgangspunt: doelen stellen > uitvoeren > evalueren > bijsturen. Daarbij is niet alleen vooraf (kaders) maar ook in de uitvoering (rapportage en bijsturing) de samenhang tussen de lagen essentieel om als één organisatie te kunnen opereren en de gewenste kwaliteit te kunnen leveren.

Werken in teams

Centraal in de sturing staat het werken met teams, die zich inzetten om beheerst en vasthoudend onze doelen te realiseren ten aanzien van onderwijskwaliteit en onderwijsontwikkeling. Elke medewerker is lid van minimaal één team (zowel OP als OOP). De leidinggevenden van de scholen vormen de verbindende schakel met het bovenschools managementteam en hebben zo een verantwoordelijkheid voor de samenhang van de organisatie als geheel. Zo zorgen de verbindende schakels voor samenhang en leveren een belangrijke bijdrage aan de effectieve aansturing van de organisatie als geheel, met respect voor het professionele uitgangspunt van de eigen verantwoordelijkheid van iedere medewerker.