

## JUBILEA

### **25-jarig ambtsjubileum:**

Myriam Picard (D) 10-5-2011  
Ilse Gielen (A) 19-6-2011

### **40-jarig ambtsjubileum:**

Kees Hendrikx 14-6-2011  
Ad Pijpers (A) 15-6-2011  
Ger Feskens (S) 21-7-2011  
Jolande de Kuijer (B-M) 24-7-2011

### **12,5 jaar in dienst bij Het Groene Lint zijn:**

Elma van Heeswijk (B) 07-3-2011  
Frans Joosen (M-A) 01-7-2011  
Sigrid Klaasen (W) 01-2-2011  
Charlotte Oomen (S) 01-2-2011  
Marjon Paulissen (D) 20-5-2011  
Karin Rossen (S) 11-8-2011  
Dinie van der Velde (M) 01-2-2011

### **25 jaar in dienst bij Het Groene Lint zijn:**

Marga van Broekhoven (A) 25-8-2011

### **40 jaar in dienst bij Het Groene Lint zijn:**

Ger Feskens (S) 21-7-2011  
Jolande de Kuijer (M-B) 01-8-2011  
Kees van der Made (M) 01-8-2011

**Alle jubilarissen (alvast) van harte proficiat!**

### **In dienst:**

Wendy de Swart (invalpool en Driesprong)  
Mandy Verdaas (invalpool en Spindel)  
Liesbeth de Witte (invalpool)  
Anke Martens (invalpool)

### **Uit dienst:**

Harry Wouters (Bernardusschool /  
levensloopverlof met hier na FPU)  
Robert van Brink (Spindel / FPU)  
Sylvia Berkhout-Louman (Vonder / afgekeurd)

## HGL OP ZOEK NAAR NIEUWE DIRECTEUR VOOR DE SPINDEL

Eind juni 2010 werden we opgeschrikt door het bericht dat de directeur van de Spindel, Ad van de Louw, die vreselijke ziekte kanker had. De vooruitzichten waren niet goed, maar Ad ging er voor en hoopte op enig moment weer terug te kunnen keren op de Spindel. Na een eerste behandeling leek het de goede kant op te gaan, maar vanaf eind december moest Ad helaas constateren dat terugkeer niet meer tot de mogelijkheden behoorde.

Na de eerste emoties kwam het besef dat de school gewoon door ging. In de zomervakantie werd de managementinvulling voortvarend geregeld. Na intern schuiven, nam Ingrid van Ginneken de taak van plaatsvervangend directeur op zich, gesteund door het managementteam. Een simpele zin, maar het bestuur van HGL weet dat het vele werk dat dit met zich meebracht niet zo "simpel" is. We spreken onze oprechte bewondering en waardering uit aan Ingrid en het MT. Verder ook aan alle collega's van De Spindel. Het gezegde van KWF "Kanker heb je niet alleen" geldt in dit geval niet alleen voor het gezin en de familie van Ad maar ook voor jullie als directe collega's. Jullie allen sterkte gewenst!

Inmiddels is er een interim-directeur benoemd, Ruud Seuren. In overleg met het bestuur van HGL is besloten de procedure tot de benoeming van een nieuwe directeur voor de Spindel op te starten. De advertentie heeft iedereen kunnen lezen en er zijn al diverse sollicitatiebrieven binnen gekomen. De benoemingsadviescommissie hoopt eind februari begin maart met een advies aan het bestuur te kunnen komen.

Namens bestuur en alle personeelsleden van Het Groene Lint wensen wij Ad en zijn naaste familie zeer veel sterkte in deze moeilijke periode.

## **JE PENSIOEN KAN MORGEN INGAAN** **KIJK ER DUS VANDAAG AL EENS NAAR**

Pensioen is er in allerlei soorten en maten. Ook voor jou. Dat je pensioen opbouwt voor later, als je gepensioneerd bent, dat zul je wel weten. Maar pensioen is er niet alleen voor later. Als je arbeidsongeschikt raakt, krijg je ook pensioen. Als je komt te overlijden, is er pensioen voor je nabestaanden. Vervelende situaties, jazerker. Maar daarom niet iets om de ogen voor te sluiten of om ze financieel niet behoorlijk af te dekken. Het zijn situaties die ons allemaal op elk moment kunnen overkomen. Morgen al, bij wijze van spreken. Het is dus verstandig ook eens naar die andere soorten pensioen te kijken. Waar heb jij recht op als werken niet meer gaat? En wat krijgen je nabestaanden?



### **Eerder of later met pensioen**

Met ABP KeuzePensioen kun je zelf een pensioendatum kiezen. Je kunt aangeven wanneer je tussen je 60ste en 70ste met pensioen wilt, tot op de maand nauwkeurig. Hierbij geldt wel: hoe eerder je stopt met werken, hoe lager het pensioen is. En hoe langer je doorwerkt, hoe hoger. Het loont de moeite om daar eens naar te kijken.

### **Als je niet meer kunt werken**

Als je arbeidsongeschikt bent, is je inkomen lager dan je oorspronkelijke salaris. ABP kan je inkomen, onder voorwaarden, aanvullen met ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen. Je moet daarvoor in elk geval op je eerste ziektegedeelte deelnemer zijn van ABP. En er moet sprake zijn van ontslag of een gewijzigd dienstverband. Het recht op ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen is ook afhankelijk van het soort WIA-uitkering dat je krijgt van UWV.

### **Als je komt te overlijden**

Wat gebeurt er met je partner en je kinderen als je overlijdt? Daar denk je liever niet over na. Gelukkig regel je dit financieel gezien nu al voor een deel via je pensioen. Want als je overlijdt, krijgen je partner en kinderen ABP NabestaandenPensioen. Hoeveel? Dat kun je precies zien op het jaarlijkse Uniform Pensioenoverzicht van ABP. Lijkt het je niet genoeg? Dan kun je een deel van ABP KeuzePensioen toevoegen aan het nabestaandenpensioen. Je kunt je pensioen verder

verhogen via persoonlijke aanvullingen. Die regelt u via ABP, een verzekeraar of bank.

### **Meer informatie**

Op de website van ABP vind je alle informatie die je nodig hebt. Daar zie je alle mogelijkheden om een helder beeld te krijgen van jouw pensioen in jouw verschillende pensioensituaties. Daar vind je ook het aanvraagformulier voor het geval je denkt nu al recht te hebben op bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheidspensioen. Kijk er eens naar. Zorg dat je straks niet voor verrassingen komt te staan. Behoeft u nog meer informatie? Meld je dan aan voor de digitale nieuwsbrief van ABP via [www.abpniewsbrief.nl](http://www.abpniewsbrief.nl).

## **STUDIEMIDDAGEN INRICHTEN** **VAN JE PORTFOLIO**

De scholen van S.K.O. Het Groene Lint willen op een professionele eigentijdse wijze kwaliteit bieden in het geven van onderwijs. Dit willen zij realiseren door o.a. te bevorderen dat de HGL-scholen zich steeds meer ontwikkelen als lerende organisaties, waar medewerkers volgens een eigen leerroute werken aan de ontwikkeling van hun talenten. Deze ontwikkeling houden zij bij in het bekwaamheidsdossier. Per competentie verzamel je "bewijsmateriaal" in je portfolio.

Over de inhoud en de opzet van het portfolio wil Het Groene Lint haar personeelsleden ondersteunen in de vorm van het organiseren van 2 studiemiddagen die verzorgd worden door deskundige medewerkers van Interstudie-NDO.



Je kunt je als personeelslid inschrijven voor één van de 2 middagen: 16 of 23 maart a.s. (aanvang 13.30 uur; plaats: aula van de Driesprong)

Voor personeelsleden die daadwerkelijk aan de slag gaan met het inrichten van het portfolio wordt op 25 mei a.s. een terugkommiddag georganiseerd. Tijdens deze middag kunnen zij het portfolio bespreken met de medewerkers van Interstudie-NDO.

## **EVALUATIE INVOERING FUNCTIEMIX**

In dit eerste jaar van de invoering van de functiemix is gebleken dat nog niet alle scholen

en/of personeelsleden hier goed op voorbereid waren. Niet verwonderlijk als je in ogenschouw neemt dat scholen in de laatste helft van het vorige schooljaar nog moesten beslissen over welke expertises ze de komende jaren willen beschikken en dat leerkrachten in hun (na)scholing onmogelijk hierop konden anticiperen. Uiteindelijk is het gelukt om per 1 februari 2011 aan het minimum aantal FTE's van 6,02 op bestuursniveau van leraren in de LB-functie te voldoen. Momenteel staan we voor de opdracht om per 1 augustus a.s. hier nog 8 FTE bovenop te doen. In totaal moet Het Groene Lint aan de start van het nieuwe schooljaar 14,16 FTE als leraar-LB benoemd hebben. Uiteindelijk moet onze organisatie uitgroeien tot 46% LB-leraren en 54% LA-leraren. Over 4 jaar zal bij HGL ongeveer 30 FTE in schaal LB uitbetaald worden.

Daar het op dit moment, gezien de kwaliteitseisen die gesteld worden aan LB-leraren, al een moeilijke klus is om de minimumpercentages te behalen, zal in de komende schooljaren heel veel inzet van scholen en leraren op het gebied van scholing verwacht worden. Scholen kunnen ook leraren die (nog) niet voldoen aan de opleidingseisen als kandidaat voor de LB-functie voordragen. Deze leraren moeten dan wel het portfolio goed in orde hebben om zodoende met succes een EVC - procedure (erkenning van verworven competenties) door te komen.

### **EVALUATIE INVOERING HGL-FUNCTIEBOUWHUIS**

Gelijktijdig met de invoering van de functiemix is het nieuwe functiebouwhuis van Het Groene Lint ingevoerd. Binnen teams gaf dat soms de nodige verwarring: men ging er nogal eens van uit dat functiebouwhuis en functiemix hetzelfde inhield.

Eén van de uitgangspunten van het nieuwe functiebouwhuis, ingegeven door de GMR via de vakbonden, was dat Het Groene Lint zoveel als mogelijk af moest van de diverse toelages. Daar waar toelages nog gegeven zouden worden, mocht de hoogte van de toelage niet meer afhankelijk zijn van de uren binnen de benoemingsomvang waarin men een bepaalde taak uitvoert, maar moest die berekend worden naar de werkelijke benoemingsomvang van dit personeelslid.

In het nieuwe functiebouwhuis zijn de intern begeleiders nog steeds leraren, maar worden zij bezoldigd volgens de LB-schaal. Zij worden echter niet meegerekend in de functiemixpercentages,

daar zij meestal geen lesgevende taak meer hebben.

Tijdens de invoering is gebleken dat de software die het administratiekantoor gebruikt nog niet voor de volle 100% was voorbereid op deze omschakeling. Bij overgang van einde schaal LA naar einde schaal LB bleef het maandelijkse schaal-uitloopbedrag toegekend worden. Dit bedrag hoort alleen in schaal LA uitgekeerd te worden. Hier hadden alleen onze intern begeleiders mee te maken.

Enkele leraren bleken in augustus 2010, terwijl er toch promotie was, een lager netto salaris te hebben dan voorheen. Hier bleek bijvoorbeeld de inschaling in LB niet geheel volgens onze opgave te zijn verlopen. Als dit het geval was, was dit direct verholpen.

Enkele remedial teachers zagen het salaris omhoog gaan, terwijl andere remedial teachers een lager bedrag op hun bankrekening uitgekeerd zagen. Dit kon twee verschillende oorzaken hebben. Een fulltime leraar die een enkele dag als remedial teacher werkzaam is, kreeg voorheen een toelage voor bijvoorbeeld die enkele dag. In het nieuwe functiebouwhuis moet de toelage berekend worden naar de volle omvang van de werktijdfactor. Deze remedial teachers gingen er op vooruit. De remedial teachers die geen andere taken hadden dan het geven van r.t. werden geconfronteerd met het feit dat in het nieuwe functiebouwhuis de toelage voor de remedial teachers gehalveerd was: nu slechts het verschil tussen de laatste 2 salarisregels in LA. Voorheen 1 salarisregel extra.

Voor diegenen die alsnog in het nieuwe functiebouwhuis boven het salaris een toelage krijgen, wordt een regeling ontworpen waardoor zij, als zij niet zelf verantwoordelijk zijn voor het niet meer toekennen van de toelage, deze toelage niet in één keer in mindering gebracht wordt. Over de precieze regeling wordt natuurlijk de GMR tijdig geïnformeerd.

### **BOUW MFA (MULTIFUNCTIONELE ACCOMMODATIE) IN GALDER-STRIJBEEK**

Tijdens de raadsvergadering van maart 2008 heeft de raad van de gemeente Alphen-Chaam unaniem besloten om over te gaan tot de bouw van het zgn. Educatief Centrum bij gemeenschapshuis De Leeuwewik in Galder. Het huidige schoolgebouw is er niet alleen slecht aan toe, maar voldoet ook niet meer aan de eisen die het huidige onderwijs aan een school stelt. Zo willen wij flexibele ruimtes

met daarbij een ' sociale ruimte' : een ruimte die door de verschillende gebruikers van het Centrum (peuterspeelzaal, buitenschoolse opvang en bibliotheek, ouderen) gebruikt kan worden. De school zal in principe gaan bestaan uit vijf klaslokalen en een speellokaal.

Stand van zaken op dit moment:

De gemeente heeft een bouwmanager (extern bureau) aangesteld die de hele bouw gaat coördineren en leiden. Binnenkort wordt een architect geselecteerd. Als de tekening en het bestek door alle partijen goedgekeurd zijn, kan met de bouw begonnen worden.

Zoals het zich nu laat aanzien wordt de eerste steen eind 2011 gelegd. De oplevering zal eind 2012 of begin 2013 plaatsvinden.

## **VERKLARING NEVENWERKZAAMHEDEN**

Indien je naast je baan bij Het Groene Lint ook elders werkt, dan wordt dit gezien als een nevenwerkzaamheid. Iedereen die nevenwerkzaamheden verricht, is volgens de CAO verplicht dit te melden bij de werkgever, bij ons het bevoegd gezag.

Een inventarisatieformulier vind je op het DCP van Het Groene Lint onder: docs algemeen/algemene documenten.

Iedereen die nevenwerkzaamheden verricht is verplicht dit formulier in te vullen en ondertekend bij de directeur van de school af te geven.

Regelmatig vragen wij aan alle personeelsleden of zij nevenwerkzaamheden verrichten.

**Verricht je (on)betaalde nevenwerkzaamheden dan word je bij deze verzocht dit formulier te downloaden, in te vullen en vóór 1 maart a.s. bij je directeur in te leveren.**

## **ONDERZOEK ORGANISATIESTRUCTUUR VAN HET GROENE LINT**

Axum, een organisatiebureau heeft van het bestuur van HGL een opdracht gekregen om een drietal zaken te onderzoeken:

- 1) Wettelijk moet per 1 aug. 2011 een vorm van intern toezicht op het bestuur geregeld zijn; hoe kan dit het best binnen HGL geregeld worden?
- 2) HGL bestaat inmiddels zo'n 14 jaar. Voldoet onze organisatie vorm nog aan de huidige

eisen die je mag stellen aan een goed bestuur van 7 basisscholen.

- 3) Zijn verantwoordelijkheden, mandaten etc voldoende helder binnen de huidige organisatie?

Na het bestuderen van beleidstukken, statuten, reglementen heeft Axum ook met alle genoemde gremia van HGL interviews gehouden. Op een druk bezochte avond heeft woensdag 8 dec. Axum haar bevindingen en aanbevelingen gepresenteerd aan het bestuur, de locatiebesturen, de GMR en het directieberaad.

- 1) De structuur van HGL is log, "stroperig". Er zijn diverse lagen, waarvan niet duidelijk is wie wat feitelijk doet. De spil in het geheel is het directieberaad.
- 2) Men kwam tot de conclusie dat verantwoordelijkheden, mandaten etc. erg onduidelijk zijn. Wie is er echt verantwoordelijk, wie kan iemand ergens op aan spreken?
- 3) Intern toezicht (good governance) is niet geregeld.

Axum geeft enkele aanbevelingen:

- 1) Zorg voor een meer afgeslankt bestuur, waaruit mogelijk de bestuurslaag van locatiebesturen kan worden weggelaten.
- 2) Zorg dat intern toezicht een duidelijke plaats krijgt in het bestuur. Benoem naast het bestuur een toezichthouder. Iemand/iets dat toeziet op het procedureel juist handelen van het bestuur.
- 3) Is het nodig dat elke school een eigen directeur heeft/houdt? Is het niet efficiënter te regelen door meerdere scholen onder één directeur te laten vallen?
- 4) Zorg voor een profilering van "bovenschools management".

Bovenstaande geeft op HOOFDlijnen bevindingen en aanbevelingen weer. De avond duurde ruim twee uur en het rapport beslaat ruim 30 pagina's. Het is ondoenlijk dit in een zo kort stukje tekst genuanceerd weer te geven.

Aan het bestuur om een juiste keuze te maken. Van elke van de genoemde gremia vraagt het bestuur een weloverwogen verslag hoe men denkt over al de genoemde zaken. Het is de bedoeling om in de maart vergadering van HGL een bestuurstandpunt in te nemen.

## ***Hieronder vind je op verzoek van vele personeelsleden een verzameling van artikelen over invoeringde functiemix en het nieuwe HGL-functiebouwhuis***

### **INVOERING VAN DE FUNCTIEMIX**

(uit: HGL-nieuwsbrief juni 2010)

De invoering van de functiemix gebeurt in 4 jaar tijd. In het eerste jaar van invoering moet bij ons bestuur 8% van de leraren in de LB-schaal geplaatst worden. Op kleine scholen wordt dit een probleem, daar dit maar kleine werktijdfactoren zijn. Op de Bernardusschool bijvoorbeeld zou iemand met een benoemingsomvang van 0,17 FTE in schaal-LB geplaatst moeten worden. Nu werkt daar niemand met deze benoemingsomvang en het zou maar toevallig zijn als er iemand met een omvang van 0,17 FTE zou werken en deze benoembaar zou zijn. Dit probleem doet zich vanzelfsprekend op alle kleine scholen voor, vandaar dat landelijk besloten is om gedurende de invoeringsperiode scholen die in de berekening van het aantal LB-functies onder de 1 FTE komen, geen LB-functies kunnen krijgen. Het is op dat moment dan wel verplicht om deze fte's door te schuiven naar andere scholen van het bestuur, zodat het bestuursquotum aan LB-functies in dat jaar wel gehaald wordt. Bij HGL houdt dat voor het komende schooljaar in dat er op de Bernardusschool, de Mattheusschool en de Vonder geen LB-functies komen. De Akkerwinde krijgt 0,87 FTE; de Driesprong 1,19 + 0,64 van de Vonder + 0,1 van de Mattheusschool = 1,95 FTE; de Spindel krijgt 1,69 + 0,23 van de Bernardusschool + 0,08 van de Mattheusschool = 2 FTE; de Willibrordusschool beschikt over 1,22 FTE.

De directeuren hebben met het MT van de school en de schoolcommissie overlegd over de specialisaties die de school de komende jaren nodig acht. Bovendien worden van deze specialisaties taakomschrijvingen gemaakt, waarin o.a. de coachende vaardigheden, het initiatief nemen en onderzoeksvaardigheden naar voren komen.

Het eerste jaar van invoering kunnen alleen leraren van de desbetreffende school solliciteren naar deze LB-functies. Vanaf het tweede jaar van invoering worden deze vacatures Groene Lint breed uitgezet. Daar de te behalen percentages LB-functies een verplichting is, zou het kunnen zijn dat vanaf dit 2<sup>e</sup>

jaar verplichte mobiliteit in het kader van de functiemix noodzakelijk wordt. Het kan dan zijn dat LA-leraren en/of LB-leraren verplicht op een andere school gaan werken.

In dit 1<sup>e</sup> jaar van invoering bestaat op schoolniveau de benoemingscommissie uit de directeur van de school en één MT-lid van die school. Vanaf het 2<sup>e</sup> jaar wordt er een andere directeur aan deze commissie toegevoegd.

De commissie leest de sollicitatiebrieven en gaat na of de kandidaten benoembaar zijn. Dat wil zeggen dat

1. de HBO<sup>+</sup> opleiding gevolgd is;
2. het portfolio in orde is;
3. er minimaal 50% van de benoemingsomvang voor de klas les gegeven wordt (r.t. in kleine groepjes valt in dit kader niet onder lesgeven) en;
4. de kandidaat minimaal voldoende beoordeeld is door de directeur van de school.



Bij benoembaarheid (voldaan aan alle criteria) volgt altijd een e-assessment. In dit e-assessment wordt ingegaan op

1. de intellectuele capaciteiten;
2. de persoonlijkheid;
3. de motivatie en;
4. de competenties van de kandidaat.

De uitslag van dit e-assessment gaat naar de kandidaat, die vervolgens zelf beslist of hij/zij deze overhandigt aan de directeur van de school. De e-assessment wordt op de werkplek afgenomen en mag dus niet bij de kandidaat thuis ingevuld worden.

De kandidaat (eigenlijk ieder personeelslid) is zelf verantwoordelijk voor het op orde houden van zijn/haar bekwaamheidsdossier ofwel portfolio. In het portfolio vind je minimaal:

1. diploma's
2. getuigschriften van verdere professionalisering
3. een curriculum Vitae
4. beschrijving van de (school)loopbaan incl. opgedane specifieke ervaringen

5. verslagen van functioneringsgesprekken
6. beoordelingen
7. verslagen van loopbaangesprekken  
(P.O.P.;P.A.P.)
8. zelfevaluatie / 360° feedback

Het portfolio kan eventueel aangevuld zijn met

1. verslagen van assessments
2. verslagen van criterium gerichte interviews.

Als de kandidaat geen HBO<sup>+</sup> opleiding heeft genoten, maar vindt hij/zij voldoende ervaringen in de (school)loopbaan heeft opgedaan, kan dit “bewezen” worden met een zogenaamde EVC-procedure. EVC staat voor Erkenning Verworven Competenties. Als een EVC gewenst is en afgenomen wordt, dan is het e-assessment overbodig. HGL is op dit moment in onderhandeling met Interstudie over de afname van EVC’s. Interstudie is momenteel een van de weinige bedrijven die een EVC op dit HBO<sup>+</sup> niveau kan afnemen. Hier moet de “markt” duidelijk nog op inspringen.

Het bestuur van Het Groene Lint heeft besloten de invoering van de functiemix te laten monitoren door de portefeuillehouder personeelszaken. Dit houdt in dat

1. de taakomschrijvingen van de nieuwe gewenste LB-functies zijn fiat behoeven;
2. de interne advertentie voor publicatie op school naar hem gemaïld wordt;
3. De benoembare kandidaten bij hem bekend gemaakt worden, zodat ze via de port.houder een e-assessment krijgen aangeboden;
4. De uiteindelijk te benoemen kandidaten bij hem worden aangemeld om zodoende de (totale) benoemingsomvangen op school- en bestuursniveau te kunnen controleren.

Uiteindelijk zal de portefeuillehouder personeelszaken de benoeming doorgeven aan het administratiekantoor (OSG). De leraar die benoemd wordt in de LB-functie krijgt dan ontslag voor zijn oude benoeming en tegelijkertijd een nieuwe benoeming als LB-leraar met de oude werktijdfactor. De benoeming gaat in per 1-8-2010. De nieuwe akte van benoeming verwachten we echter pas halverwege de maand september 2010.

## **BEOORDELINGSGESPREKKEN**

(uit: HGL-nieuwsbrief oktober 2010)

Alle directeurs van de Groene Lint scholen volgen vanaf mei jl. een intensieve cursus

“Beoordelen en voeren van beoordelingsgesprekken”. Donderdag 7 oktober a.s. is de laatste cursusdag en zijn zij toegerust om op een professionele wijze beoordelingsgesprekken voor te bereiden en te voeren.

Beoordelingsgesprekken worden al gevoerd met personeelsleden die een tijdelijke benoeming hebben en naar een vaste benoeming gaan. Bovendien zijn de leraren die in het kader van de functiemix naar schaal LB zijn bevorderd in de afgelopen maanden ook al beoordeeld.

Het directiebestuur heeft een nieuwe gesprekkencyclus ontwikkeld, waarin o.a. POP-gesprekken, functioneringsgesprekken en beoordelingsgesprekken in een gesprekkencyclus van 4 jaren zijn opgenomen. Deze nieuwe beleidsnotitie wordt binnenkort aan het bevoegd gezag voorgelegd en in een later stadium ter instemming aan de GMR.

## **HET PORTFOLIO**

(uit: HGL-nieuwsbrief oktober 2010)

Vanuit de wet BIO zijn criteria af te leiden waaraan een goed portfolio, ofwel bekwaamheidsdossier, moet voldoen. Het bekwaamheidsdossier wordt door de leerkracht zelf bijgehouden. Het is zijn/haar eigen verantwoordelijkheid. Bij Het Groene Lint bevat het portfolio de volgende documenten:

- diploma's
- getuigschriften van verdere professionalisering
- een curriculum vitae
- een beschrijving van de schoolloopbaan
- een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) incl. een persoonlijk activiteitenplan (PAP) van de afgelopen 3 jaar
- een zelfevaluatie op alle SBL competenties en een zelfreflectie op je POP
- een overzicht van je sterke punten en leerpunten (o.a. uit eigen reflecties en functioneringsgesprekken)
- per competentie bewijsmateriaal waarmee je laat zien dat je de betreffende competentie op het vereiste niveau ontwikkeld hebt
- verslagen van functioneringsgesprekken
- verslagen van beoordelingsgesprekken
- verslagen van loopbaangesprekken

De volgende documenten worden ter aanvulling in het dossier opgenomen, maar behoren niet tot het verplichte deel :

- verslagen van criterium gerichte interviews
- verslag van 360 ° feedback
- (e-) assessmentverslag

Daar een goed opgebouwd portfolio een vereiste is om bevorderd te kunnen worden van leerkracht LA naar leerkracht LB worden er in de maanden januari en februari 2011 enkele workshops gehouden met dit onderwerp als thema. De workshops worden geleid door medewerkers van Interstudie.

### **HET FUNCTIEBOUWHUIS**

(uit: HGL-nieuwsbrief juni 2010)

Daar de functiemix een nieuwe functie, namelijk leraar-LB, met zich mee brengt heeft het bevoegd gezag het gehele functiebouwhuis van Het Groene Lint weer eens onder de loep gehouden.

Dit heeft geresulteerd in o.a. het terugbrengen van de functie van adjunct-directeur op middelgrote en grote scholen. Scholen met meer dan 200 leerlingen gaan voortaan met een adjunct-directeur naast de directeur werken. Het bevoegd gezag heeft aangegeven dat de scholen dit per 1 augustus 2011 geregeld moeten hebben. De kleinere scholen hebben een waarnemend directeur aan te wijzen. Dit is in ieder geval een LB-leraar. Indien die tijdens de invoeringsperiode van de functiemix nog niet op de school benoemd is, is het een LA-leraar met een tijdelijke toelage.

In het nieuwe functiebouwhuis blijft de intern begeleider een leraar met een bijzondere taak. De IB wordt bezoldigd volgens schaal LB.

Grotere scholen hebben naast de directeur en de adjunct-directeur ook één of meerdere bouwcoördinatoren. Bouwcoördinator kun je pas worden als je leraar-LB bent. Heeft de school gekozen voor andere specialismen en niet voor een onderwijskundig coördinator, dan kunnen de huidige bouwcoördinatoren tot einde invoeringsperiode functiemix aanblijven als leraar-LA bouwcoördinator met een aparte tijdelijke toelage. De remedial teachers blijven, zoals elders in het land ook gebruikelijk, leraar-LA. Bij Het Groene Lint krijgen zij een tijdelijke toelage, die vervalt als zij ooit in de LB-schaal komen.

Het bevoegd gezag blijft op bovenschools niveau werken met 3 portefeuillehouders. De portefeuillehouders algemene zaken en financiën

krijgen voor deze werkzaamheden 1 ambulante dag per week. De portefeuillehouder personeelszaken 1 ½ dag. Deze formule werkt nog steeds naar wens en is vele malen goedkoper (en vaak ook efficiënter) dan het inrichten van een bovenschools managementteam incl. bestuursbureau.

