

BESTUURSFORMATIEPLAN STAIJ

2017 – 2018

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. ORGANISATIE	4
3. PLANNING & CONTROL CYCLUS	5
4. FINANCIËLE ACHTERGROND	6
5. PERSONEELSBELEID	7
5.1 Bestuursaanstelling en gesprekkencyclus	7
5.2 Functiemix	7
5.3 Scholingsbeleid	8
5.4 Ziekteverzuim	8
5.5 Vervanging	9
5.6 BAPO	9
5.7 Vast en tijdelijk personeel	9
5.8 Taakbeleid	9
5.9 Leeftijdsopbouw	10
5.10 Ontslagbeleid	10
5.11 Bovenschools ICT-er	11
6. OVERZICHT VAN LEERLINGENAANTALLEN	12
7. CIJFERMATIG DEEL VAN HET BESTUURSFORMATIEPLAN	14
7.1 Toelichting cijfermatig deel bestuursformatieplan	14
8. MOBILITEIT	19
9. BEHOUD VAN KWALITEIT	21
10. RISICOPARAGRAAF	23

1 . Inleiding

Voor u ligt het bestuursformatieplan voor het schooljaar 2017-2018 van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Samen tussen Amstel en IJ (in het vervolg van dit document STAIJ genoemd). In dit bestuursformatieplan worden de inkomsten en uitgaven per school in kaart gebracht en worden de personele middelen toegekend waarover iedere school met ingang van het nieuwe schooljaar (1 augustus 2017) beschikt. De basis voor deze middelen vormt de rijksbekostiging die wordt vastgesteld op grond van het aantal leerlingen op 1 oktober van het voorgaande kalenderjaar (in dit geval 1 oktober 2016). Daarnaast geeft het bestuursformatieplan inzicht in de extra middelen die per school worden toegekend, zoals subsidies van de gemeente Amsterdam, impuls gelden en de zorgmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband primair onderwijs Amsterdam Diemen (SWV). In het voorliggende plan worden de geprognosticeerde inkomsten en uitgaven per school met elkaar vergeleken en voorstellen ontwikkeld om die met elkaar in evenwicht te brengen.

Het bestuursformatieplan is de personele uitwerking van de kaders die in de begroting 2017 en de meerjarenbegroting 2018-2020 zijn opgesteld. De (meerjaren)begroting is in december 2016 vastgesteld. De begroting voor 2017 kent qua exploitatie een klein negatief resultaat (- € 218.000). In meerjarig opzicht is de prognose dat dit negatieve exploitatieresultaat oploopt tot ruim - € 1.000.000 in 2020. Dit negatieve exploitatieresultaat wordt gedekt uit de algemene reserve, waardoor de (meerjaren)begroting sluit.

STAIJ wil niet alleen garant staan voor een gezonde financiële organisatie, maar ook voor kwalitatief goed openbaar primair onderwijs in Amsterdam Oost en voor rust en stabiliteit binnen onze organisatie. Wij blijven het als onze belangrijkste uitdaging zien om de financiën in evenwicht te houden en daarbij de kwaliteit van het onderwijs op orde te houden. Het is zaak om vanuit dit evenwicht te blijven bouwen aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie en zo het proces van “samen leren voor het leven” in de praktijk vorm te geven. Dit uitgangspunt is ook de reden dat wij in onze begroting besloten hebben om ons vermogen te verkleinen.

In het bestuursformatieplan is een overzicht van maatregelen opgenomen waarmee wij de inkomsten en uitgaven per school in evenwicht willen brengen. Wij hebben opnieuw de systematiek toegepast om bij de berekening van de formatie zoveel mogelijk rekening te houden met wat een school nodig heeft (T=0) en niet uit te gaan van waar een school recht op heeft (T-1). Daarnaast hoeft niet iedere school op “0” te sluiten. Er kunnen oorzaken zijn (sterke afname van het aantal leerlingen of subsidies) dat een individuele school tijdelijk extra steun nodig heeft. Hiermee is in het onderhavige bestuursformatieplan rekening gehouden.

Op grond van de Wet Medezeggenschap (WMS) heeft de personeelsgeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) instemmingsrecht ten aanzien van de “vaststelling of wijziging van de samenstelling van de formatie” op de scholen. De oudergeleding heeft adviesrecht. Deze rechten zijn ook van toepassing op het voorliggende bestuursformatieplan 2017-2018.

2. Organisatie

STAIJ is opgericht op 1 januari 2008 en wordt sinds 5 november 2014 statutair geleid door een college van bestuur, bestaande uit één bestuurder. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de bestuurder worden in de statuten en het toezichtkader geregeld. Hr. Dr. R.B.M. Rigter is de bestuurder van onze organisatie.

De samenstelling van de raad van toezicht is als volgt:

Mw. Drs. H.M. Harten	voorzitter
Hr. Drs. T.J.J. Stok	secretaris
Drs. H. Chuah	lid belast met de portefeuille financiën
Hr. Drs. P.V. Hamaker	lid
Mw. Drs. K.J. Buchel	lid

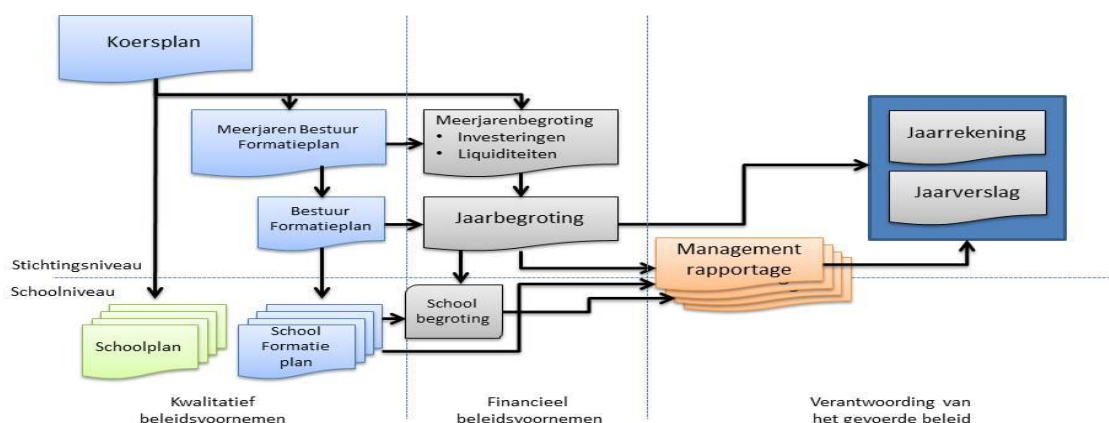
In het voorjaar van 2015 is het Koersplan 2015-2019 vastgesteld. In het Koersplan zijn de richting en de doelen beschreven die onze organisatie wil realiseren. Het Koersplan geeft het beleidskader weer waarin de koppeling gemaakt wordt met het primaire proces, het geven van hoogwaardig onderwijs, hoe de kwaliteit daarvan wordt getoetst en hoe de organisatie denkt in te spelen op zowel in- als externe ontwikkelingen.

Het Koersplan heeft als centraal thema: **“Samen leren voor het leven, de kracht van diversiteit, keuzevrijheid in verbondenheid”**.

In het Koersplan worden de ambities vertaald naar concrete beleidsvoornemens. In de meerjarenbegroting worden de beleidsvoornemens financieel uitgewerkt. Dit betekent dat als er investeringen nodig zijn om bepaalde speerpunten te realiseren deze in de meerjarenbegroting worden weergegeven. Hieruit blijkt tegelijkertijd hoe de organisatie denkt deze doelen te realiseren. Door de directe lijn tussen de begroting en het bestuursformatieplan, zijn ook in het onderhavige plan de beleidsvoornemens per school in euro's vertaald.

3. Planning & Control Cyclus

In deze paragraaf wordt kort de planning & control cyclus van onze organisatie weergegeven. Het is belangrijk om de samenhang daarin te begrijpen om de rol en het belang van het bestuursformatieplan te kunnen plaatsen in het totaal van alle beleids- en verantwoordingsdocumenten.



De basis van het planning & control proces wordt gevormd door het Koersplan 2015-2019 van STAIJ. De meerjarenbegroting heeft een horizon van vier jaar en is een uiting en vertaling van het voorgenomen beleid. Onderdeel van de meerjarenbegroting is een investeringsbegroting en een liquiditeitsbegroting die dezelfde tijdshorizon hebben.

Het meerjaren bestuursformatieplan maakt onderdeel uit van de meerjarenbegroting. In dit plan worden de bezetting en het beleid ten aanzien van personeel voor de komende periode weergegeven. Vanuit de meerjarenbegroting en het meerjaren bestuursformatieplan worden de jaarbegroting en het bestuursformatieplan opgesteld. Deze bevat meer detail, zowel in financieel als beleidsmatig opzicht, omdat het een periode van één jaar betreft. Daarnaast dient het als instrument om te meten en te sturen op de voorgenomen doelen. Per kwartaal worden er managementrapportages opgesteld die een combinatie zijn van kwalitatieve aspecten als ook de financiële onderdelen. Deze dienen als sturing maar ook als interne verantwoording. Als laatste is er de jaarrekening en het jaarverslag waarin op stichtingsniveau verantwoording wordt gegeven over het gevoerde beleid en de resultaten daarvan. Basis voor al deze documenten vormen de schoolbegrotingen.

4 . Financiële achtergrond

Het aantal leerlingen van STAIJ op 1 oktober 2016 is nagenoeg gelijk gebleven met dat van 1 oktober 2015 (-17). Hierdoor zijn wij in staat alle toegekende middelen één op één door te zetten naar de scholen. De extra gelden uit de rijksbegroting en de CAO geven de ruimte om de schoolbegrotingen aan te vullen, waardoor er meer ruimte is om tegemoet te komen aan de wensen van alle betrokkenen in het onderwijs.

Ook dit jaar leerden de formatiegesprekken dat het voor enkele scholen lastig is om de baten en lasten in evenwicht te brengen. Dit geldt vooral voor de scholen die in leerlingenaantal zijn gedaald. Toch kunnen wij op vrijwel alle scholen een sluitend formatieplan presenteren, mede door de subsidie die wij ontvingen van de gemeente Amsterdam (verwachte inkomsten ruim € 1.900.000) die grotendeels toegevoegd is aan de formatiemiddelen per school. Het betreft hier geld voor de inzet van extra leerkrachten voor het bewegingsonderwijs, culturele vorming, onderwijs aan hoogbegaafde kinderen, taalinterventies en uitbreiding van het aantal conciërge-uren per school. De gemeente controleert nauwgezet of deze middelen voor de daarvoor bestemde doelen worden ingezet.

Het bestuursformatieplan gaat uit van het normatief kader. In het door ons gepresenteerde voorstel worden de werkelijke loonkosten per school als uitgangspunt van de formatieberekening gehanteerd. Bij de kosten voor de voormalige BAPO-regeling, die in de nieuwe CAO als onderdeel van de regeling duurzame inzetbaarheid kan worden gecontinueerd, wordt het in 2015 afgesproken model gehandhaafd en worden de kosten (€ 0,5 miljoen op jaarbasis) herverdeeld waardoor scholen met relatief ouder personeel enigszins gecompenseerd worden.

Het bijgaande cijfermatig overzicht (bijlage 2) geeft de stand van zaken weer op 1 april 2017. Een organisatie als STAIJ bestaat uit groei- en krimpscholen. Dit is ook dit jaar zichtbaar. Een belangrijke voorwaarde om dit formatieplan tot een succes te maken, is de interne mobiliteit. Hierdoor kunnen de wisselingen in leerlingenaantallen tussen de verschillende scholen opgevangen worden.

Voor zover mogelijk sluiten de in dit plan gepresenteerde cijfers aan bij de cijfers uit de schoolbegrotingen en de (meerjaren)begroting. De verschillen worden verklaard door het feit dat het bestuursformatieplan betrekking heeft op een schooljaar (in dit geval 1 augustus 2017 tot 1 augustus 2018) en de begroting op een kalenderjaar. Daarnaast zijn na de vaststelling van de (meerjaren)begroting nieuwe subsidies toegekend. Door de aansluiting met de begroting zijn wij in staat om de koers van de organisatie te monitoren en de financiële kengetallen te bewaken.

5. Personeelsbeleid

Op het gebied van het personeelsbeleid blijft STAIJ zich verder ontwikkelen. Dit betekent concreet dat er beleidsmatig wordt ingezet op de gesprekkencyclus, de functiemix, de invalpool en het lerarentekort. Laatstgenoemd item vormt de rode draad door dit hoofdstuk.

5.1 Bestuursaanstelling en gesprekkencyclus

Alle medewerkers van STAIJ hebben een bestuursaanstelling. Dit betekent dat personeelsleden in principe kunnen werken op verschillende scholen binnen hetzelfde bestuur. De gesprekkencyclus is onderdeel van het stichtingsbrede personeelsbeleid en wordt ingezet om de kwaliteit te monitoren en ondersteuning in te zetten daar waar nodig. Intern kan er gebruik gemaakt worden van de kennis en expertise van het coachingsteam en het gecertificeerde assesorenteam.

5.2 Functiemix

De ontwikkeling van de functiemix blijft één van de speerpunten voor de komende jaren. Doel van de functiemix is om leerkrachten die excellent opereren of een belangrijke toegevoegde waarde hebben voor de schoolorganisatie extra te belonen (bij een fulltime aanstelling in de LB- of LC-schaal respectievelijk maximaal € 344 of € 638 bruto per maand). Het uitvoering geven aan deze maatregel is van belang om kwalitatief sterk personeel voor de organisatie te behouden, maar ook om een impuls te geven aan de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Uiteindelijk moet 30 tot 40% van het personeelsbestand naar een LB-schaal doorstromen (2,5% naar een LC-schaal). Hoewel de rijksoverheid slechts 75% van de kosten vergoedt die met deze maatregel zijn gemoeid, wil STAIJ zich maximaal inspannen om zoveel als mogelijk aan deze beleidsmaatregel te voldoen. Aan het begin van dit kalenderjaar bedroeg het aantal leerkrachten met een LB- of LC-schaal 21% van het totaal aantal leerkrachten. Dit is bijna gelijk aan het voorgenomen percentage van 22,5% uit het vorige bestuursformatieplan en is ruim 3,5% hoger dan begin 2016. Niet alle scholen hebben gekozen voor een volledige uitrol van de functiemix. Op enkele scholen wordt bewust gekozen om de extra middelen in te zetten voor de vorming van een extra groep of de aanstelling van extra ambulant personeel.

De komende maanden en jaren willen wij de functiemix verder uitrollen. In de formatiegesprekken zijn ruim dertig "LB- en LC-vacatures" benoemd door de directeuren. Hiervoor wordt per school een procedure opgestart zoals die is vastgelegd in het hiervoor bedoelde beleidsdocument. Deze trajecten dienen voor het begin van het nieuwe schooljaar afgerond te zijn, waardoor het aantal leerkrachten in een LB- of LC-schaal het komende schooljaar met minimaal 5% zal stijgen. In de jaren 2018-2020 wordt de inhaalslag verder doorgezet. Daarbij is de meerjarenbegroting leidend. Overigens nemen de personele kosten per fulltime LB-benoeming met € 3.300 op jaarbasis toe. Met deze extra kosten hebben wij rekening gehouden in het onderhavige bestuursformatieplan. Uiteindelijk is het doel dat per school 30 tot 40% van de leerkrachten in een hogere schaal wordt benoemd. Een aantal directeuren heeft het initiatief genomen om de LB en LC profielen nader te bestuderen en tot een advies te komen waardoor er meer eenduidigheid ontstaat in het gevoerde beleid.

5.3 Scholingsbeleid

STAIJ is een erkende Academische opleidingsschool met een intern opleidingsteam. Wij ontvangen hiervoor een subsidie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW). Deze subsidie bedraagt € 200.000 per jaar.

Opleiden in school is verweven in het professionaliseringsbeleid van de scholen. Schooldirecties, intern begeleiders, interne opleiders en het netwerk van het bewegingsonderwijs spelen een belangrijke rol in het vormgeven van “leren met elkaar” in de scholen. Bovenschools opereren opleiders in school, het assessorenteam en het coachingsteam als steunpilaren van het professionaliseringstraject. Centraal item hierbij is de leerkrachtbegeleiding. Het opleidingsteam is verantwoordelijk om de kwaliteit van de individuele leerkracht te stimuleren, de deskundigheidsbevordering in te vullen en de uitwisseling van expertise tussen de scholen te optimaliseren. Dit netwerk, waarin de interne opleiders zijn opgenomen, is cruciaal om de kwaliteit op de scholen te monitoren, te verbeteren en te borgen, dit alles onder verantwoordelijkheid van de schooldirecteur en het hoofd opleidingen. Het opleidingsteam wordt ook ingezet om de medewerkers die in de mobiliteit gaan te begeleiden en te coachen, al dan niet in samenspraak met onze gecertificeerde assessoren. Tot slot wordt de begeleiding van de startende leerkrachten door het opleidingsteam uitgevoerd. Doel van de begeleiding is ook om uitval van leerkrachten tegen te gaan en hiermee het lerarentekort niet verder toe te laten nemen.

Uiteraard vindt er ook op schoolniveau scholingsbeleid plaats. Daarvoor kan een beroep worden gedaan op het eigen budget, inclusief het in de CAO Primair Onderwijs vastgestelde budget van € 500 per leerkracht.

5.4 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim bij STAIJ is gedaald van 7,9% in 2015 naar 6,7% in 2016 (zie bijlage 1). Hiermee ligt het cijfer 0,3% boven het landelijk gemiddelde van 6,4% (uit 2015). Aangezien het ziekteverzuimpercentage bij STAIJ in 2014 nog 9,4% bedroeg, zijn wij uitermate content met de behaalde resultaten. Wij blijven terugdringing van het ziekteverzuim als een belangrijk speerpunt agenderen. Een laag percentage betekent namelijk ook dat het werkklimaat goed is en dat de tevredenheid onder de werknemers hoog is. Verlaging van het ziekteverzuimpercentage is niet alleen vanuit goed werkgeverschap van belang, maar ook omdat een mogelijke overstap naar het model van eigen risicodragerschap pas financieel lonend is op het moment dat het verzuim tot een aanvaardbaar niveau is gedaald. Tot slot is een lager verzuim belangrijk om de nadelen van het lerarentekort op te vangen.

In ons Koersplan is één van de richtinggevende uitspraken dat het ziekteverzuim de komende planperiode wordt gehalveerd. Hiervoor is een actieplan opgesteld. In de meerjarenbegroting is opnieuw € 50.000 gereserveerd voor het actieplan met als doel het verder verlagen van het ziekteverzuimpercentage. In het kort komt dit plan erop neer dat onze Arbodienst sneller aandacht besteedt aan frequent verzuim en bij langdurige trajecten interventies worden ingezet om duidelijk te krijgen of er sprake kan zijn van hervatting van de werkzaamheden. Daarnaast voeren wij dit kalenderjaar de verplichte risico-inventarisatie en evaluatie uit (RI&E), alsmede een pilot voor honderd medewerkers voor het afnemen van een digitale werkvermogen scan en preventief medisch onderzoek op locatie. Daarbij zal nog inzichtelijker worden welke aandachtspunten op arbogebied uitgewerkt dienen te worden. Het verzuimbeheer is vooral gericht op mede eigenaarschap van werknemers waardoor de invloed op het eigen verzuim waar mogelijk wordt vergroot.

5.5 Vervanging

Vervanging van zieke medewerkers blijft mogelijk. De kosten die hiermee zijn gemoeid declareren wij bij het Vervangingsfonds. STAIJ ziet voorlopig af van de mogelijkheid om eigen risicodragers te worden. Voor langdurige en kortdurende vervangingen maken wij met ingang van het schooljaar 2016-2017 gebruik van een flexpool (De Brede Selectie), die door alle acht besturen van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam worden benut. De Brede Selectie bestaat deels uit een groep medewerkers die in vaste dienst is bij één van de acht besturen en deels uit een flexibele schil. Door de introductie van de flexpool wordt ingespeeld op de Wet Werk en Zekerheid, die het lastiger maakt om kortdurende vervangingen door tijdelijk personeel in te laten vullen. Door deze wetswijziging heeft een tijdelijke werknemer bij drie vervangingen binnen hetzelfde bestuur recht op een vast dienstverband. Deze wetsbepaling geldt voorlopig niet voor het openbaar onderwijs. Tevens zijn wij door de oprichting van De Brede Selectie beter in staat om leerkrachten aan het openbaar onderwijs te binden. Een andere doelstelling van De Brede Selectie is dat, in tegenstelling tot de vorige invalpool van Bureau Inzet, niet alleen de langdurige vervangingen maar ook de kortdurende vervangingen (maximaal twee weken verzuim) ingevuld worden. Door het lerarentekort, waarmee De Brede Selectie ook te kampen heeft, blijkt de invulling van korttijdelijke krachten nauwelijks uitvoerbaar te zijn. Invalkrachten blijken bovendien vaak niet te voldoen aan het werken op de concept-scholen (Montessori, Dalton, natuurlijk leren). Daarom wordt uit noodzaak ook gekozen voor de inzet van invalkrachten van commerciële bureaus (inclusief BTW lasten van 21%).

5.6 BAPO

In 2014 is de BAPO-regeling afgeschaft. Als overgangsmaatregel kunnen de uren (maximaal 130 tot 170 uur per jaar) opgenomen worden via de nieuwe regeling duurzame inzetbaarheid. De eigen bijdrage voor de werknemer is verhoogd. De geprognosticeerde kosten van deze overgangsmaatregel bedragen op bestuursniveau € 0,5 miljoen per jaar. De kosten voor de overgangsmaatregel van de BAPO-regeling worden, net zoals in het vorige bestuursformatieplan, voor 50% op schoolniveau (op grond van de werkelijke kosten per school) en voor 50% op bovenschools niveau afgerekend. Hiermee wordt de solidariteit tussen de verschillende scholen in stand gehouden. Het in rekening brengen van de totale kosten op schoolniveau leidt er namelijk toe dat scholen met een relatief oud personeelsbestand onevenredig zwaar worden getroffen.

5.7 Vast en tijdelijk personeel

Het aantal tijdelijke medewerkers dat bij STAIJ in dienst is, bedroeg het afgelopen jaar opnieuw 9%. Doordat een aantal tijdelijken aan het einde van dit schooljaar twee jaar in dienst is, wordt een groot deel van deze aanstellingen omgezet in een vast dienstverband (dit geldt alleen bij een positieve beoordeling). STAIJ zet het beleid voort om nieuwe medewerkers in eerste instantie een tijdelijke aanstelling aan te bieden. Het aantal tijdelijke dienstverbanden zal door deze maatregelen het komende schooljaar ongeveer gelijk blijven.

Leraren in opleiding (LIO-ers) krijgen, indien dit past binnen de formatie van een school, een betaald LIO-schap aangeboden om het tekort aan personeel het hoofd te bieden en nieuwe talenten aan ons te binden. Tevens wordt nagegaan of er formatieruimte beschikbaar gesteld kan worden voor zogeheten zij-instroomtrajecten. Daarbij wordt met name gezocht naar jonge medewerkers die hun master hebben afgerond, maar zich willen oriënteren op een loopbaan in het primair onderwijs.

5.8 Taakbeleid

Bij de uitvoering van het taakbeleid zijn de uitgangspunten uit de CAO PO leidend, waarbij er per school een keuze wordt gemaakt om te werken volgens het basis- dan wel het overlegmodel. Verschillen tussen de scholen blijven echter mogelijk, omdat niet alle scholen dezelfde uitgangspunten hanteren, zoals schooltijden en afspraken over de taakbelasting. Geheel in lijn met de CAO zal er op geen enkele school sprake zijn van de oude regeling compensatieverlof. De 40-urige

werkweek vormt het uitgangspunt en iedere werknemer werkt, uitgaande van een fulltime aanstelling, maximaal 1659 uur per jaar.

5.9 Leeftijdsopbouw

Het is van groot belang om ons personeelsbestand meerjarig te beoordelen. Bijgaand overzicht geeft inzicht in de leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand op 23 maart 2017. Het betreft achtereenvolgens een uitsplitsing naar geslacht en naar leeftijd van de 590 personeelsleden (totaal 473 fte) die bij ons op 23 maart 2017 in dienst waren. Het aantal personeelsleden (zowel in absolute aantallen als in fte) is nagenoeg gelijk aan die van vorig jaar. Het aandeel van het aantal mannelijke medewerkers is het afgelopen jaar met ruim 1% gestegen tot 20,3%. Deze stijging komt vrijwel volledig voor rekening van de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar.

	Man	Vrouw	Totaal:
18-24	2	24	26
25-34	34	120	154
35-44	15	108	123
45-54	28	106	134
55-69	18	54	72
60-67	23	58	81
Totaal	120	470	590

Absolute aantallen.

Bron: Ultimview 23 maart 2017

In de CAO Primair Onderwijs worden drie verschillende functies onderscheiden, namelijk onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directiepersoneel. Onder het onderwijsondersteunend personeel vallen onderwijsassistenten, conciërges, administratief medewerkers, orthopedagogen, psychologen en het personeel op het stafbureau. Op 23 maart 2017 behoorde 78% van ons personeelsbestand tot de categorie OP, 16% tot de categorie OOP en 6% tot het directiepersoneel. In vergelijking met vorig jaar is het aandeel van de categorie OOP met 2% gestegen. Het lerarentekort en de inzet van meer OOP voor de uitrol van passend onderwijs zijn hiervan de belangrijkste oorzaken. Van de 590 personeelsleden behoren er 81 tot de leeftijdscategorie 60+. Dit is een stijging van ruim 2% in vergelijking met vorig jaar. Dit heeft alles te maken met het overheidsbeleid om de pensioengerechtigde leeftijd te koppelen aan de levensverwachting, waardoor de AOW op dit moment pas wordt uitgekeerd bij het bereiken van de 66-jarige leeftijd. De verschuivingen in ons personeelsbestand zijn qua aantallen in lijn met de afspraken uit de (meer)jarenbegroting.

5.10 Ontslagbeleid

STAIJ kent ontslagbeleid. Op grond van deze regeling kan het bevoegd gezag voorstellen om een aantal medewerkers in het Risico Dragend Deel van de Formatie (RDDF) te plaatsen met ingang van 1 augustus van het komende schooljaar. Deze maatregel geldt alleen als er sprake is van boventaligheid of als aantoonbaar is dat externe financiering voor deze groep medewerkers komt te vervallen. Deze RDDF-medewerkers moeten vervolgens het jaar daarop de organisatie verlaten. Gelet op ons stabiele leerlingenaantal, het feit dat 9% van ons personeelsbestand een tijdelijke aanstelling heeft en het lerarentekort, is deze maatregel niet nodig. Hooguit zal op een enkele krimpschool de gedwongen mobiliteit van toepassing zijn.

5.11 Bovenschools ICT-er

Begin 2017 is het ICT bestemmingsplan 2017-2019 vastgesteld. In dit document staan wij niet alleen stil bij onze visie op ICT in het onderwijs, maar geven wij ook de ondergrens aan waar onze scholen aan moeten voldoen voor wat betreft de ICT hardware en de inhoudelijke verdiepingslagen die de komende twee jaar gemaakt moeten worden. In het hedendaagse onderwijs is een goede ICT infrastructuur en een personeelsbestand die kennis heeft van de nieuwste inzichten over het gebruik van ICT in het onderwijs van wezenlijk belang. Op sommige STAIJ scholen lopen wij voorop als het gaat om de implementatie van de nieuwste ICT ontwikkelingen. Het personeel op deze scholen is voldoende bijgeschoold om deze kennis toe te passen. Andere STAIJ scholen lopen echter achter en missen de kennis om de leerlingen deelgenoot te maken van de mogelijkheden van ICT in het onderwijs. Daarom hebben wij in het ICT bestemmingsplan afgesproken een bovenschools ICT-er te benoemen die als taak krijgt de teams van acht STAIJ scholen te begeleiden bij het implementeren van de nieuwste ICT inzichten in het onderwijs. Het betreft hier vooral een inhoudelijke verbetering, waarbij de scholen en teams zich professionaliseren en na afloop van het traject in staat zijn om de modernste inzichten toe te passen. De acht scholen die hiervoor in aanmerking komen, betalen gezamenlijk uit hun formatie de kosten die met de aanstelling van deze (tijdelijke) medewerker gemoeid zijn.

6. Overzicht van leerlingenaantallen

Het bestuur van STAIJ heeft het beheer over twintig scholen voor openbaar primair onderwijs (23 locaties). Onder deze scholen bevindt zich de school voor nieuwkomersonderwijs (de Bataviaschool), die administratief bij de J.P. Coenschool is ondergebracht. Het Gouden Ei is een nevenvestiging van de Flevoparkschool. In totaal telt STAIJ 18 brinnummers.

School	Leerlingaantal per 1-10-2013	Leerlingaantal per 1-10-2014	Leerlingaantal per 1-10-2015	Leerlingaantal per 1-10-2016
Daltonschool Aldoende (18UR)	377	414	389	400
De Kaap (19AI)	141	147	152	150
De Dapper (19AQ)	233	204	178	150
Flevoparkschool (19CH)	294	264	247	243
Flevoparkschool ('t Gouden Ei)	123	113	97	79
Linnaeus (20SJ)	225	228	186	154
4 ^e Montessorischool De Pinksterbloem (20TV)	407	404	404	381
5 ^e Montessorischool Watergraafsmeer (20TW)	617	615	617	596
SBO Het Spectrum (20WT)	145	142	141	138
Daltonschool De Meer (20YG)	452	475	493	497
JP Coenschool (20ZG)	308*	323*	308*	358*
De Kraal (20ZH)	309	330	377	391
8 ^e Montessorischool Zeeburg (22LE)	501	498	493	446
Olympus (27LT)	314	285	239	202
Daltonschool De Kleine Kapitein (27YK)	274	275	271	250
Montessorischool Steigereiland (28BA)	631	652	646	638
IKC Laterna Magica (29UA)	500	564	602	664
MKC Zeeburgereiland (30PM)	27	72	100	138
Montessori De Amstel (30UP)	26	68	110	158
Totaal	5.904	6.073	6.050	6.033

* Inclusief leerlingen van zijinstromers Batavia (vanaf 2012 bij de JP Coenschool)

In vergelijking met 1 oktober 2015 is ons leerlingenaantal met 17 gedaald (0,0028%) tot 6.033. De verwachting is dat ons leerlingenaantal de komende jaren licht zal dalen. In de (meerjaren) begroting is dit nader uitgewerkt. Ons marktaandeel in Amsterdam Oost is 51,3%.

Op 1 augustus 2017 sluiten wij 't Gouden Ei. Met een leerlingenaantal van rond de zestig in het schooljaar 2017-2018 zijn wij niet meer in staat om de kwaliteit van het onderwijs te garanderen. De combinatiegroepen die gevormd moeten worden (bijvoorbeeld een groep 1 t/m 4) maken het onmogelijk om onderwijs van een hoog niveau te verzorgen. De leerlingen van 't Gouden Ei worden individueel begeleid naar een plek op een andere school in Amsterdam Oost. Bij het advies van de nieuwe school staat het belang van de leerling voorop, waarbij de ouders uiteraard vrij zijn om te bepalen welke school zij kiezen.

7 . Cijfermatig deel van het bestuursformatieplan

In bijlage 2 (normenkader formaties schooljaar 2017-2018) treft u het cijfermatige deel van het bestuursformatieplan aan. Dit overzicht vormt de kern van het voorstel dat voorligt en zal hierbij regel voor regel worden toegelicht. Het overzicht is tot stand gekomen door een aantal gesprekken tussen het bestuur enerzijds en de schooldirectie anderzijds over het te voeren beleid in het komende schooljaar. Vaste agendapunten waren de leerlingenaantallen en de prognoses, het aantal te formeren groepen, de samenstelling en de grootte van de klassen, de omvang van het ambulant personeel (directie, onderwijsondersteunend personeel, conciërges, intern begeleiders etc.), de rechtspositie van de tijdelijke werknemers (al dan niet omzetten in een vast dienstverband), de afdracht voor de regeling duurzame inzetbaarheid, de berekening van de formatie op grond van wat men nodig heeft (T=0), de gemeentelijke subsidiestromen en de maatregelen die genomen moeten worden op het terrein van de functiemix.

Uit de gesprekken kwam naar voren hoeveel vacatures een school het komende schooljaar heeft (door vertrek van personeel of door groei van het aantal leerlingen). Deze vacatures (inclusief personeelslasten) zijn opgenomen in het bestuursformatieplan en worden zoveel als mogelijk ingevuld door medewerkers uit de interne mobiliteit. Dit betekent dat bij iedere overplaatsing van een (boventallige) medewerker uit de interne mobiliteit het tekort of overschot per school kan dalen.

Ook komend schooljaar zal het stafbureau de openstaande ziektevervangingen efficiënt coördineren. Pas als binnen STAIJ alle langdurige vervangingen zijn ingevuld, worden nieuwe tijdelijke contracten afgesloten.

7.1 Toelichting cijfermatig deel bestuursformatieplan

In het overzicht (bijlage 2) staan alle scholen op één blad gerubriceerd. De bekostigingssystematiek voor SBO Het Spectrum en voor de nieuwkomersschool Batavia zijn sterk verschillend met die van de reguliere scholen, maar het eindresultaat is ook in euro's uitgedrukt. Gekozen is voor een systematiek die een aansluiting laat zien met de (meerjaren)begroting. Hiervoor zijn de cijfers vanuit de begroting omgerekend naar het schooljaar 2017-2018.

1. *Leerlingengegevens per 1 oktober 2016 (T-1)*

Het leerlingenaantal per school is onderverdeeld in vier tot zeven jaar en ouder dan zeven jaar, omdat de bekostiging voor de eerste groep hoger is. Het totaal aantal leerlingen op 1 oktober 2016 bedroeg 6.033. MKC Zeeburgereiland krijgt extra formatie toegekend op grond van de regeling toeslag voor kleine scholen. Deze startende school krijgt bij een leerlingenaantal lager dan 144 een bedrag uitgekeerd bovenop het werkelijke aantal leerlingen.

In de basisformatie (lumpsum) is ook een bedrag opgenomen voor leerlingen met een gewicht (0,3 of 1,2 leerlingen). Deze gewichtsformatie is gekoppeld aan het opleidingsniveau van de ouders en de vestigingsplaats van de school (impulsgebied). Door een strenge controle van de rijksoverheid en het feit dat er ieder jaar minder leerlingen op school zitten waarvan de ouders een laag opleidingsniveau hebben, zijn deze middelen met ongeveer 10% gedaald. STAIJ wordt hier naar verhouding extra door getroffen, omdat juist de scholen met veel gewicht leerlingen in leerlingenaantal teruglopen. Tot slot is in deze tabel opgenomen de gemiddeld gewogen leeftijd (GGL) per school. Het betreft de gemiddelde leeftijd per school van de leerkrachten. Dit cijfer is van invloed op de bekostiging per

school, omdat een hogere GGL naar verhouding tot een hogere bekostiging leidt. De gemiddelde leeftijd van alle leerkrachten bij STAIJ is 41,54 jaar.

2. Normkader

Het normkader is vastgesteld op gemiddeld 25 leerlingen per groep (voor SBO Het Spectrum en Bataviaschool 15 leerlingen per groep). Toepassing van deze norm betekent niet dat iedere groep over dit aantal leerlingen zal beschikken. Gelet op het specifieke aantal leerlingen per jaargroep blijven sommige scholen onder deze norm of komen er juist boven. Dit heeft ook te maken met het feit of een individuele school over veel extra middelen beschikt (zoals impuls gelden). Naar verwachting zal het aantal groepen volgend schooljaar gelijk blijven. Dit betekent in de praktijk dat op sommige scholen groepen moeten sluiten en op andere scholen extra groepen worden geopend. De gemiddelde groeps grootte (exclusief SBO Het Spectrum en Bataviaschool) komt bij de start van het schooljaar 2016-2017 op ruim 23,7 leerlingen per groep (inclusief de op dat moment relatief kleine kleutergroepen die later in het schooljaar volstromen en inclusief de Schakelklassen, die maximaal uit vijftien leerlingen bestaan). Het laatste landelijke cijfer dat bekend is dateert uit 2015 en bedroeg gemiddeld 23,4 leerlingen per groep. Overigens zal op die scholen waar klassen gesloten worden of de klassen erg groot zijn (zoals op sommige populaire Montessori scholen) strak gemonitord worden of de kwaliteit op peil blijft. Dit wordt gedaan via interne audits en het inzetten van onze kwaliteitsmonitor.

Op basis van een gemiddeld aantal leerlingen van 25 per groep is de normatieve formatie voor zowel de onder- als de bovenbouw berekend. Het normkader voor de inzet van directiepersoneel en onderwijsondersteunend personeel is volgens dezelfde landelijke normeringen vastgesteld op respectievelijk 0,2 per 50 leerlingen en 0,05 per 50 leerlingen. Ook hier betreft het een richtlijn, die per school kan afwijken.

3. Extra formatie

In de volgende kolom van bijlage 2 treft u de aanvullende formatie in fte per school aan. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de gewichtsformatie (die samenhangt met het aantal gewicht leerlingen en de locatie van de school) en een regel extra formatie, waaronder vallen de groeibekostiging, de rijksmiddelen voor personeel- en arbeidsmarktbeleid (PAB), de prestatiebox, opleiden in de school (OIS), de middelen van het SWV primair onderwijs Amsterdam Diemen (SWV), de gemeentelijke subsidies (VLOA) en enkele bijzondere subsidies. De bedragen per subsidie kunt u terugvinden in bijlage 3 (totale begroting schooljaar 2017-2018), waarin per school de complete begroting is opgenomen. Hierbij is de vastgestelde begroting voor de kalenderjaren 2017 en 2018 omgezet naar een begroting voor het schooljaar 2017-2018.

Bepalend voor de toekenning van de impuls gelden is het vestigingsadres (postcode) van de school. Vooral de scholen in de Indische Buurt en Oud-Oost ontvangen hierdoor veel extra inkomsten. Deze middelen zijn gekoppeld aan de gewichten per school. De impuls bekostiging loopt met 10% terug door een daling van het aantal toegekende gewichten en het feit dat juist de scholen in de hier genoemde buurten dalen qua leerlingenaantal.

Voor groeibekostiging komt een bestuur in aanmerking wanneer in vergelijking met het leerlingenaantal van 1 oktober in het voorgaande schooljaar (voor dit bestuursformatieplan 1 oktober 2016) het totaal cijfer met minimaal 3% groeit +13. Als wij de leerlingen van SBO Het Spectrum van het totaal aftrekken (5.895) zou STAIJ met 190 leerlingen moeten groeien om de grens van de groeiformatie te bereiken. Totaal verwachten wij in het nieuwe schooljaar bijna 700 nieuwe leerlingen in te schrijven. Wij hebben daarom in dit formatieplan een bedrag opgenomen van ruim € 170.000 voor de groeiformatie. Omdat wij formatie toekennen op grond van wat men nodig heeft, wordt dit bedrag vooral ingezet voor de groeis scholen.

Vanuit de rijksoverheid wordt op grond van het aantal leerlingen in de bekostiging een budget toegekend voor personeel- en arbeidsmarktbeleid (PAB). Bij STAIJ geldt de regel om hiervan 30% af te dragen naar de scholen (komend schooljaar bijna € 1.000.000). 70% van het PAB-budget wordt op het stafbureau ingezet voor bijvoorbeeld de bekostiging van de bedrijfsgezondheidsdienst, inhuur juridische dienstverlening, het in eigen beheer uitvoeren van de financiële en personeelsadministratie (behalve de salarisadministratie), accountantskosten, de bekostiging van alle verzekeringen en voor de betaling van de salarissen van de medewerkers van het stafbureau. Het bedrag dat bestemd is voor de scholen, bijna € 1.000.000, is gelijk aan vorig jaar. De scholen kunnen deze middelen inzetten om de formatie op peil te houden of maatregelen uit het Koersplan (en in het verlengde hiervan het bestuursakkoord tussen het Ministerie van OCW en de PO-Raad) vorm te geven. Hierbij kan gedacht worden aan verbetering van de ICT of uitgaven in het kader van de professionalisering van de medewerkers.

De middelen die in de prestatiebox zijn opgenomen, vormen een onderdeel van de totale lumpsum en worden volledig naar de scholen doorgezet. De prestatiebox is bedoeld om de vier actielijnen uit het bestuursakkoord uit te voeren, namelijk talentontwikkeling door uitdagend onderwijs, duurzame onderwijsverbetering, professionele scholen en doorgaande ontwikkellijnen. Ten opzichte van vorig schooljaar zijn deze middelen met ruim € 300.000 toegenomen.

Opleiden in de school, inclusief de academische kop, vormt één van de belangrijkste kenmerken van onze organisatie. De financiering van dit project loopt door tot minimaal 1 januari 2020. Met ingang van 1 januari 2016 is de subsidie teruggebracht van € 270.000 naar € 200.000 per jaar. Daarnaast hebben wij in 2014 een subsidie toegekend gekregen om de samenwerking met de opleidingsscholen en partners in het onderwijs rond dit thema te versterken. Hiervoor is tot 1 augustus 2017 € 200.000 per schooljaar beschikbaar. Een deel daarvan is bedoeld voor de personele formatie, namelijk het vrij roosteren van een interne opleider per school (0,1 fte). In de (meerjaren)begroting hebben wij afgesproken om de stopzetting van laatstgenoemde subsidie uit de reguliere middelen op te vangen. Hierdoor zijn wij in staat om structureel te investeren in de kwaliteit van ons personeel.

Vanuit het SWV wordt per leerling € 125 bijgedragen voor de basisondersteuning (totaal € 735.000). Met dit geld moeten de scholen de zorgstructuur op orde brengen en de kosten voor de aanstelling van intern begeleiders en orthopedagogen financieren.

Door de invoering van de Wet op het Passend Onderwijs (1 augustus 2014) is de financiering van de rugzakken cluster 3 (langdurig zieke kinderen met een lichamelijke handicap en zeer moeilijk lerende kinderen) en 4 (langdurig zieke kinderen zonder lichamelijke handicap en zeer moeilijk opvoedbare kinderen) afgeschaft. De schoolbesturen worden hiervoor gecompenseerd door de extra ondersteuningsmiddelen, die komend schooljaar ruim € 1.100.000 bedragen. In dit formatieplan zijn deze middelen voor 40% doorgezet naar de scholen, waarbij de verdeelsleutel is gehanteerd dat 50% van het totaalbedrag wordt toegekend op basis van het aantal leerlingen per school en 50% op basis van het totaal van negentien scholen. Door deze middelen kunnen de scholen arrangementen bekostigen in het kader van passend onderwijs. De overige 60% van de extra ondersteuningsmiddelen blijven voor de scholen op bestuursniveau beschikbaar. Hiervan worden enkele (gedrag)specialisten betaald (totaal 2 fte) en de drie medewerkers die wij over hebben genomen vanuit het SWV (bestuurlijke afspraak in Amsterdam in het kader van de invoering van passend onderwijs en de afschaffing van de oude samenwerkingsverbanden). Deze personen zijn fulltime op de scholen werkzaam om advies te geven bij de opstelling van arrangementen en voor de uitvoering van die arrangementen. Daarnaast blijft er bovenschools nog een bedrag van € 230.000 over. Dit is bestemd om in te zetten op die scholen waar extra arrangementen noodzakelijk zijn om de kinderen een passende leeromgeving te bieden en de kwaliteit van het onderwijs in de desbetreffende groep te waarborgen. Ook worden hieruit de noodprocedures voor de verwijdering

van leerlingen bekostigd. Ook komend schooljaar gaan wij de hier genoemde voorstellen op het gebied van de extra ondersteuning strak monitoren.

De rugzakgeldten voor leerlingen cluster 1 (visueel gehandicapte kinderen) en 2 (dove en slechthorende kinderen en kinderen met een ernstige spraakmoeilijkheden) worden met ingang van 1 augustus 2014 rechtstreeks overgemaakt naar de instellingen waar deze kinderen staan ingeschreven. De rugzakken voor cluster 2 worden door de desbetreffende instellingen overgemaakt naar de schoolbesturen indien men overeenstemming bereikt over het feit dat de reguliere school de begeleiding van deze leerlingen gaat uitvoeren. Het betreft hier voor STAIJ een bedrag van gemiddeld € 50.000 per schooljaar.

Tot slot de gemeentelijke subsidie VLOA (Voorziening Lokaal Onderwijs Amsterdam). De gemeente Amsterdam heeft de ambitie om een sterke onderwijsstad te zijn met het beste onderwijs voor kinderen. Hiervoor worden extra middelen beschikbaar gesteld. Het betreft gelden voor de coördinatie van de voor- en vroegschool, het bevorderen van de ouderbetrokkenheid, het geven van bewegingsonderwijs (€ 71 per leerling), het geven van culturele vorming (€ 12 per leerling), het opzetten van voorzieningen voor taalinterventies (Schakelklas, Vakantieschool Taal, nieuwkomersonderwijs en het Leerlab), het geven van onderwijs aan hoogbegaafden, het aanstellen van conciërges en het bevorderen van diversiteit, burgerschap en gedeelde geschiedenis. Het totale bedrag dat met de gemeentelijke subsidies gemoeid is, bedraagt voor het schooljaar 2017-2018 ruim 1.900.000 (zie bijlage 4, VLOA-subsidies schooljaar 2017-2018). Wij hebben begin maart 2017 onze aanvragen ingediend en ontvangen voor 1 mei bericht of onze voorstellen zijn gehonoreerd.

Behalve voor de VLOA stelt de gemeente Amsterdam opnieuw gelden beschikbaar voor de leraren- en scholenbeurzen. Deze aanvragen moeten ingediend worden tussen medio maart en eind april. Uitsluitel hierover ontvangen wij pas half juni en daarom worden deze extra gelden buiten het formatieplan gehouden. Indien er nieuwe beurzen worden toegekend en de desbetreffende leerkracht een opleiding kan volgen, kan het beschikbare budget gebruikt worden om de leerkracht voor de klas te vervangen.

4. Financiën na formatie

In dit deel van het overzicht wordt de schoolbegroting voor de jaren 2017 en 2018 vertaald in een begroting die loopt van 1 augustus 2017 tot 1 augustus 2018 (schooljaar). Hierbij hebben wij rekening gehouden met de volgende wijzigingen ten opzichte van de vastgestelde begroting:

1. De extra ondersteuningsmiddelen passend onderwijs zijn conform afspraak over de scholen verdeeld. Een aantal scholen heeft besloten de verdeelsleutel in hoeverre deze gelden voor interne of externe inzet van personeel beschikbaar zijn, aangepast.
2. Door een aantal scholen zijn er nieuwe subsidies aangevraagd die formatief worden ingezet. Deze subsidies zijn alsnog als inkomsten opgenomen.
3. Bij de vaststelling van de begroting is de basis voor de geprognosticeerde loonkosten bepaald op grond van het schooljaar 2016-2017. In het formatieplan zijn de loonkosten op basis van de formatiegesprekken voor het schooljaar 2017-2018 toegekend.

Het saldo van de in december 2016 vastgestelde begroting per school is opgenomen onder de post "Resultaat vastgestelde begroting" (omgerekend naar schooljaar 2017-2018). De regel "verschil na formatiegesprekken" geeft het saldo aan ten opzichte van de beschikbare formatie per school. Het saldo na de formatiegesprekken, dus inclusief de doorgevoerde wijzigingen ten opzichte van de vastgestelde begroting en de formatiegesprekken, is opgenomen onder de post "Resultaat begroting na formatie".

De aftrek van de totale personele inkomsten en uitgaven leidt tot een saldo dat per school verschillend is. Scholen met een tekort moeten personeel laten gaan om in vacatures op

groeiscolen of scholen waar personeel is vertrokken, te voorzien. Belangrijk is dat we de formatie toekennen op grond van het principe wat een school nodig heeft (T=0) in plaats van waar een school recht op heeft (T-1). Zo stijgt de toegekende formatie voor Laterna Magica fors, omdat zowel in het schooljaar 2016-2017 als 2017-2018 rond de honderd nieuwe leerlingen op deze school worden ingeschreven. De genoemde bedragen zijn inclusief de voorgenomen maatregelen op het terrein van de mobiliteit.

Als eindbedrag voor STAIJ in de regel "Resultaat begroting na formatie" is een voorlopig bedrag opgenomen van ruim € -764.000. Dit resultaat is behoorlijk hoger dan het eindresultaat in de regel "Resultaat vastgestelde begroting" (€ - 337.000). Echter, hierbij staan nog de volledige loonkosten van de medewerkers van 't Gouden El opgenomen. Met de medewerkers van deze school vinden gesprekken plaats omtrent plaatsing op andere scholen van STAIJ (in vastgestelde formatieruimte). Sommige medewerkers overwegen een baan buiten STAIJ te zoeken. Verder lopen er nog een aantal casussen met medewerkers die nu bovenschools geplaatst zijn. Wanneer deze mensen alsnog elders emplot vinden, is de verwachting dat het eindresultaat zich behoorlijk richting het resultaat van de begroting zal bewegen.

Enkele scholen sluiten niet op "0" voor wat betreft hun formatie. Dit is in de begroting verwerkt. De oorzaken zijn divers, waarbij enerzijds een sterke afname van het aantal leerlingen een belangrijke factor is en anderzijds dienen wij scholen die sterk in leerlingaantal stijgen "voor te financieren". Indien nodig worden deze scholen tijdelijk gecompenseerd. Dit is in lijn met de gedeelde verantwoordelijkheid die wij als stichting hoog in het vaandel hebben staan. Het streven is echter wel om de formatie per school zoveel als mogelijk sluitend te krijgen. Hier zijn wij ook dit schooljaar voor een belangrijk deel in geslaagd.

5. Verdeling duurzame inzetbaarheid.

De regel duurzame inzetbaarheid (voormalige BAPO) verdient nadere toelichting. Het betreft hier de kosten die gemoeid zijn met de regeling duurzame inzetbaarheid voor medewerkers van 52 jaar en ouder, waarin de voormalige BAPO-regeling is opgegaan. Tot 2014 werden de BAPO-kosten (voor STAIJ ruim € 1 miljoen op jaarbasis), centraal afgerekend. Dit principe is in 2014 deels losgelaten. De kosten voor de regeling duurzame inzetbaarheid zijn voor 100% per school in de loonkosten doorgevoerd. Vervolgens wordt dit bedrag vergeleken met het principe van centrale afdracht en bekostiging. Het verschil hier tussen wordt voor 50% vergoed (positief of negatief), waardoor het komende schooljaar 50% van de kosten op schoolniveau is verrekend (de feitelijke kosten per school) en 50% op de voorheen gangbare manier van centraal afrekenen. Hiermee wordt de bekostiging van de voormalige BAPO-regeling deels een verantwoordelijkheid van de school en deels blijft de solidariteit tussen de scholen van kracht door de bepaling dat 50% centraal wordt afgerekend. Een positief bedrag in deze regel betekent dat de desbetreffende school een bijdrage levert voor de centrale afrekening van de BAPO. Bij een negatief bedrag krijgt de school een compensatie toegekend. Het resultaat is in de begroting en het formatieplan verrekend.

8. Mobiliteit

Om in het formatieoverzicht daadwerkelijk op nul uit te komen, moeten nagenoeg alle scholen als eindresultaat een sluitende personeelsexploitatie opleveren. Op de groeischolen, maar ook op de scholen waar vacatureruimte is ontstaan door het vertrek van (tijdelijke) krachten, bestaan immers vacatures. Deze vacatures kunnen in eerste instantie alleen ingevuld worden door personeel van andere STAIJ scholen. Scholen met een dalend leerlingenaantal moeten daarom medewerkers in de mobiliteit plaatsen. Dit schooljaar is dit slechts sporadisch noodzakelijk, omdat de krimpscholen het tekort inlopen door het vrijwillig vertrek van enkele medewerkers. Indien een sluitende exploitatie voor een individuele school niet haalbaar is, nemen we op bestuursniveau maatregelen om deze school tijdelijk te compenseren.

Mobiliteit van personeel is cruciaal voor het slagen van het bestuursformatieplan, maar ook om de kwaliteit van onze organisatie verder te versterken. Door de mobiliteit van personeel wordt onze organisatie aantrekkelijker en slagen wij er nog meer in om de kennisdeling tussen de verschillende scholen te bevorderen. In het kader van de interne mobiliteit zijn de volgende acties uitgezet:

- Alle vacatures worden gemeld bij de bestuurder, die bepaalt of een vacature opengesteld kan worden voor de interne mobiliteit.
- Langdurige vervangingen worden gemeld bij de bestuurder. De loonkosten worden zoveel als mogelijk gedeclareerd bij het Vervangingsfonds. Voor overige vervangingsvacatures (inclusief zwangerschapsvervangingen) zal bepaald worden wat de omvang van de inzet kan zijn.
- Alle vacatures worden uitgezet op de website van STAIJ en via ParnasSys aangeboden aan alle medewerkers van STAIJ.
- Tot 1 mei is de vrijwillige fase van de mobiliteit van kracht.
- Alle vacatures worden vanaf 1 april 2017 bij voorrang bezet door medewerkers die in aanmerking komen voor gedwongen her- en overplaatsing. In verband met het lerarentekort worden de vacatures in deze fase in tegenstelling tot voorgaande jaren ook opengesteld voor tijdelijke medewerkers die bij ons in dienst zijn. Vanaf 1 mei worden de vacatures ook extern uitgezet.
- Op het stafbureau van STAIJ vervult de beleidsmedewerker personele zaken een sleutelrol bij de invulling van de vacatures, het organiseren van de mobiliteit en het in kaart brengen van de mogelijkheden van werknemers van 63 jaar en ouder om eventueel met vervoegd (keuze)pensioen te gaan.
- Medewerkers die in aanmerking komen voor gedwongen her- of overplaatsing worden bemiddeld via de afdeling Personeelszaken.
- Alle bemiddelingsaanvragen worden vertrouwelijk behandeld, in die zin dat relevante informatie voor de bemiddeling wel met de betrokken directeurs wordt gedeeld.
- Indien nodig begeleidt het opleidingsteam de betrokken medewerkers op de nieuwe werkplek.

Alle interne vacatures staan tot 1 mei 2017 open voor de vrijwillige interne mobiliteit, inclusief de tijdelijke medewerkers. De vaste medewerkers van 't Gouden Ei hebben voorrang op alle medewerkers van STAIJ bij het vinden van een nieuwe baan. Vanaf 1 mei 2017 gaan wij, indien nodig, volgens de richtlijnen en bepalingen uit artikel 10.6 van de CAO Primair Onderwijs 2016-2017 medewerkers gedwongen overplaatsen naar andere STAIJ scholen. Wie voor deze gedwongen overplaatsing in aanmerking komt, zal in overleg met de schooldirecteuren van de huidige school en de toekomstige school bepaald worden. Daarbij zijn twee zaken bepalend. Op de eerste plaats

worden de medewerkers op grond van hun competenties aangewezen om op een andere school te gaan werken. Op de tweede plaats wordt rekening gehouden met de samenstelling van het team van de huidige school van de betrokken medewerker, zoals leeftijdsopbouw en het feit of de boventaligheid zich voordoet in de onder- of bovenbouw of bij een specifieke groep medewerkers (leraren bewegingsonderwijs of beeldende vorming, intern begeleiders of directieleden). STAIJ heeft een inspanningsverplichting om een medewerker te herplaatsen. Bij een mogelijke mismatch zal onderzocht worden waaraan dit ligt en zal eventueel een nieuwe plek worden gezocht. Zoals uit de gepresenteerde cijfers blijkt, zal de verplichte mobiliteit minimaal zijn en hooguit betrekking hebben op een enkele school.

Indien tijdelijke werknemers (die langer dan één jaar bij ons in dienst zijn) en waarvan wij afscheid willen nemen, niet van werk naar werk begeleid kunnen worden (uiterste opzegdatum 1 juli), krijgen zij een outplacementbudget aangeboden. Uiteraard zal STAIJ deze medewerkers ook voordragen bij De Brede Selectie.

9 . Behoud van kwaliteit

“Kwaliteit” is een rekbaar begrip, zeker in het onderwijs. Voor de een is de CITO score leidend voor de bepaling van de kwaliteit, voor de ander de samenstelling en grootte van een klas en voor een derde het succes van een school op een breed terrein, van rekenen tot taal en van sociaal-emotionele ontwikkeling tot burgerschap. Hier kunnen nog vele begrippen aan worden toegevoegd.

Feit is dat STAIJ negentien verschillende scholen onder haar hoede heeft met soms totaal verschillende onderwijsconcepten en verschillende stadia van ontwikkeling. Door de regeldruk, de samenstelling van onze leerlingenpopulatie (naar verhouding veel achterstandsleerlingen), de concurrentie tussen de scholen en de maatschappelijke context waarin wij opereren, staat de kwaliteit van een school altijd in de schijnwerpers. Ook zonder de inhoud van dit bestuursformatieplan zou dit het geval zijn geweest.

De kwaliteit van een school wordt volgens ons voor het allergrootste deel bepaald door de kwaliteit van de leerkracht. Natuurlijk spelen factoren als maatschappelijke context, kwaliteit van de directie en de organisatie en het succes van de ouderparticipatie een rol. Maar het verschil in kwaliteit tussen scholen wordt gemaakt door de leerkracht. Daar zal ons vizier dan ook op gericht blijven. Wij juichen het daarom toe dat de gemeente Amsterdam opnieuw een leraren- en scholenbeurs ter beschikking heeft gesteld om de kwaliteit van de medewerkers en de scholen verder te vergroten. Voeg hierbij de professionaliseringsgelden uit de CAO van € 500 per fte en de conclusie is gerechtvaardigd dat er voldoende middelen zijn om de kwaliteit van ons personeelsbestand verder toe te laten nemen.

STAIJ beschikt over een sterke opleidingsschool en -team. Zij worden ingezet om de kwaliteit van onze organisatie te bevorderen en te borgen. Samen met de schooldirecteuren is het opleidingsteam verantwoordelijk voor de aanstelling van een intern opleider op iedere school. Dit zijn geen nieuwe medewerkers, maar een bestaand personeelslid (kan ook de IB-er of (adjunct-)directeur zijn) die op schoolniveau de kwaliteit van de leerkrachten bewaakt en onderzoekt hoe, door gebruikmaking van het rijke aanbod binnen STAIJ, het niveau verbeterd kan worden. Behalve de mobiliteit van personeelsleden, vormt de mobiliteit van kennis de succesfactor voor het slagen van de doelstellingen van dit bestuursformatieplan en van het Koersplan van STAIJ.

Het opleidingsteam wordt ook ingezet om de leerkrachten te begeleiden die in de mobiliteit gaan en om leerkrachten te begeleiden die grotere groepen onder hun hoede krijgen of in het kader van passend onderwijs met een nieuwe doelgroep leerlingen te maken krijgen. Tevens wordt het opleidingsteam ingezet voor het ontwerpen van de methodiek voor de begeleiding van startende leerkrachten.

De kwaliteit op onze scholen moet ook gewaarborgd blijven door de volgende maatregelen:

1. Toekenning van de impuls gelden aan de betreffende school, waardoor de scholen met meer achterstandsleerlingen naar verhouding over veel extra middelen blijven beschikken.
2. Toekenning van de gelden uit de prestatiebox rechtstreeks aan de school. Deze gelden zijn deels bestemd om de professionalisering van de medewerkers te vergroten.
3. Het op een kwaliteitsgerichte wijze inzetten van de mobiliteit.
4. Het op een professionele wijze vormgeven van de gesprekkencyclus.

5. Het benutten van alle ziektevervangingen binnen STAIJ.
6. Het zoveel mogelijk ontzien van het primaire proces door de externe inhuur te beperken en de omvang van het stafbureau niet toe te laten nemen.
7. Het aannemen van (tijdelijke) werknemers die onmisbaar zijn voor de handhaving van het kwaliteitsniveau op de scholen of een bijzondere bijdrage leveren aan een school of invulling van een onderwijsconcept.

De kwaliteit op onze scholen wordt gemeten door de Inspectie, door de lokale overheid, middels ouderenquêtes en door onze eigen kwaliteitsmonitor. Ook komend schooljaar zetten wij onze eigen kwaliteitsmonitor in om de kwaliteit te bepalen en eventuele maatregelen in gang te zetten.

10. Risicoparagraaf

Er zijn nauwelijks risico's te benoemen bij de uitrol van het bestuursformatieplan 2017-2018. Uiteraard zijn er algemene risico's (zoals een onverwachte leerlingendaling), maar die zijn voldoende aan bod gekomen in de (meerjaren)begroting en zullen strak gemonitord worden in de kwartaalrapportages. Het feit dat het huidige formatieplan nauwelijks risico's bevat, heeft te maken met de ontwikkeling dat veel schoolformaties sluiten door een groei van het aantal leerlingen en bij de krimpscholen door het (vrijwillige) vertrek (keuzepensioen of mobiliteit) van een aantal medewerkers. Daar komt bij dat de financiële situatie van STAIJ gezond is en er geen noodzaak bestaat voor het doorvoeren van extra bezuinigingen of het actief creëren van extra buffers. Bovendien zijn er voor de schoolontwikkeling nog extra gelden beschikbaar in het kader van de CAO, het bestuursakkoord en de prinsjesdaggelden. Hoewel de mobiliteit van personeel vanuit financieel oogpunt minder noodzakelijk is, is het voor de kracht en de kennisdeling van onze organisatie van groot belang als de mobiliteit van personeel in de vrijwillige fase opnieuw tot successen zal leiden.

Een bestuursformatieplan is voor slechts één jaar geldig. De risico's behoren daarom beperkt te zijn. Dit is zeker het geval in het onderhavige formatieplan. Niet alleen zijn de risico's in beeld gebracht, maar tevens zijn de voorgenomen maatregelen in lijn met de feiten die wij nu kennen. Het formatieplan kan positief afgesloten worden. Wij roepen alle betrokkenen bij STAIJ op mee te denken hoe wij de organisatie verder kunnen versterken. Voor komend schooljaar zal er volop ruimte zijn om nieuwe innovatieve ideeën die aansluiten bij het Koersplan van euro's te voorzien. Niet alleen de financiële basis van STAIJ is op orde, maar ook het formatieplan voor het komende schooljaar. Dit betekent dat alle extra middelen die beschikbaar komen benut kunnen worden om de kwaliteit van ons onderwijs verder te versterken en uitvoering te geven aan onze richtinggevende uitspraken uit het Koersplan.

Het grootste risico waarmee onze organisatie en onze sector de komende jaren wordt geconfronteerd, is het lerarentekort. Indien er onvoldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is om het onderwijs te verzorgen, worden de kerntaken van onze organisatie bedreigd. Het doel moet daarom zijn om een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever te blijven waar leerkrachten graag willen werken. Dit uitgangspunt moet de komende jaren absolute prioriteit krijgen om de nadelen van het lerarentekort zoveel als mogelijk op te vangen.