

BESTUURSFORMATIEPLAN STAIJ

2018 – 2019

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	10
5.9 Opbouw personeelsbestand	10
5.10 Ontslagbeleid	11
5.11 Bovenschools ICT-er	11
5.12 Lerarentekort	11
6. OVERZICHT VAN LEERLINGENAANTALLEN	13
7. CIJFERMATIG DEEL VAN HET BESTUURSFORMATIEPLAN	15
7.1 Toelichting cijfermatig deel bestuursformatieplan	15
8. MOBILITEIT	20
9. BEHOUD VAN KWALITEIT	22
10. RISICOPARAGRAAF	24

1 . Inleiding

Voor u ligt het bestuursformatieplan voor het schooljaar 2018-2019 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 2018) 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 2017). 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 2018 en de meerjarenbegroting 2019-2021 zijn opgesteld. De (meerjaren)begroting is in december 2017 vastgesteld. De begroting voor 2018 kent qua exploitatie een klein negatief resultaat (- € 279.000). In meerjarig opzicht is de prognose dat dit negatieve exploitatieresultaat omgebogen wordt tot een positief resultaat van € 203.000 in 2021.

STAIJ wil niet alleen garant staan voor een gezonde financiële organisatie, maar ook voor in kwalitatief opzicht 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 de begroting van 2018 ons vermogen licht laten dalen.

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 2018-2019.

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

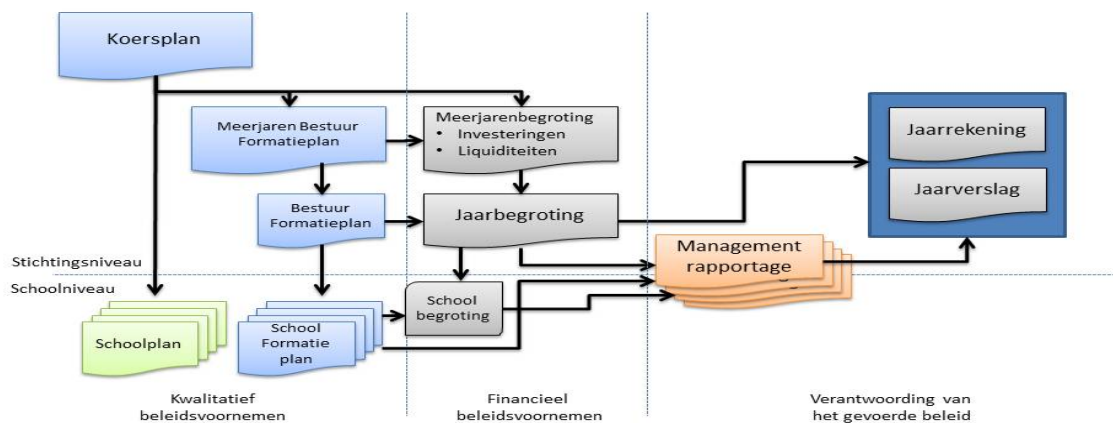
In het voorjaar van 2015 is het Koersplan 2015-2019 vastgesteld. In het Koersplan zijn de richting en de doelen beschreven die onze organisatie wil realiseren. Het Koersplan geeft het beleidskader weer waarin de koppeling gemaakt wordt met het primaire proces, het geven van hoogwaardig onderwijs, hoe 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

Na een aantal jaren van leerlingengroei (t/m 2014) en stabilisatie (2015 en 2016) is het leerlingenaantal van STAIJ op 1 oktober 2017 gedaald van 6.033 naar 5.936 (-97). Dankzij de sterke financiële positie van STAIJ zijn wij toch in staat alle toegekende middelen één op één door te zetten naar de scholen. De extra gelden uit de rijksbegroting, de CAO en de gemeentelijke subsidies geven de ruimte om de schoolbegrotingen aan te vullen, waardoor er volop mogelijkheden zijn om tegemoet te komen aan de wensen van alle betrokkenen binnen onze scholen.

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 € 2,2 miljoen) die toegevoegd is aan de formatiemiddelen per school. Het betreft geld voor de inzet van extra leerkrachten voor het bewegingsonderwijs, culturele vorming, onderwijs aan hoogbegaafde kinderen, kansenaanpak en uitbreiding van het aantal conciërge-uren per school. De gemeente controleert nauwgezet of deze middelen voor de daarvoor bestemde doelen worden ingezet.

De extra middelen die aan de scholen worden toegekend ter verlaging van de werkdruk, zijn niet in het bestuursformatieplan opgenomen. Het akkoord tussen de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media, de PO-Raad en de vakbonden kwam op 9 februari jl. tot stand. Dit betekent dat vanaf het schooljaar 2018-2019 € 237 miljoen aan de personele bekostiging van de basisscholen wordt toegevoegd. Dit bedrag loopt op tot € 430 miljoen in het schooljaar 2021-2022. De STAIJ-scholen ontvangen door dit akkoord ruim € 920.000 extra personele bekostiging in het schooljaar 2018-2019. Voor de zomervakantie moeten de directeurs van de scholen met instemming van de personeelsgeleding van de Medezeggenschapsraad een plan indienen hoe deze middelen ingezet gaan worden. Het toegekende bedrag wordt door STAIJ volledig benut om de werkdruk te verlagen.

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 CAO als onderdeel van de regeling duurzame inzetbaarheid kan worden gecontinueerd, wordt het in 2015 afgesproken model gehandhaafd en worden de kosten (€ 443.000 op jaarbasis voor STAIJ) herverdeeld waardoor scholen met relatief ouder personeel enigszins gecompenseerd worden.

Het bijgaande cijfermatig overzicht (bijlage 2) geeft de stand van zaken weer op 26 maart 2018. 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 2018 tot 1 augustus 2019) 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, professionalisering, ziekteverzuim, 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 coachingshuis 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 is 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 23,4% van het totaal aantal leerkrachten (op landelijk niveau 26,7%). Dit is lager dan het streefcijfer van 26% uit het vorige bestuursformatieplan en is 2,5% hoger dan begin 2017. Er zijn verschillende oorzaken voor het feit dat de groei van het aantal LB-benoemingen achterblijft. Zo kiezen niet alle scholen voor een volledige uitrol van de functiemix. Op enkele (kleine) scholen wordt bewust gekozen om de extra middelen in te zetten voor de vorming van een extra groep of de aanstelling van extra ambulante personeel. Daarnaast nemen door het lerarentekort en de groeiende mogelijkheden op de arbeidsmarkt naar verhouding meer mensen met een LB-benoeming ontslag.

De komende maanden en jaren willen wij de functiemix verder uitrollen. In de formatiegesprekken zijn bijna 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 ruim 6% zal stijgen tot 30%. Dit percentage sluit aan bij de in de (meerjaren)begroting opgenomen doelstelling. In de jaren 2019-2021 wordt de inhaalslag verder doorgezet. 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. Bovenop dit bedrag voegt STAIJ per kalenderjaar uit eigen middelen € 200.000 toe aan het professionaliseringsbudget.

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 en het coachingshuis als steunpilaren voor het opleiden van aankomende leerkrachten en de begeleiding van startende en zittende leerkrachten. De begeleiding van de startende leerkrachten wordt door het coachingshuis uitgevoerd. Doel van de begeleiding is de expertise van de leerkrachten te versterken om daarmee uitval van leerkrachten tegen te gaan en hiermee het lerarentekort niet verder toe te laten nemen.

Het coachingshuis, dat sinds het begin van het schooljaar 2017-2018 operationeel is, richt zich op individuele en teamondersteuning in alle lagen van de organisatie. Het coachingshuis werkt vanuit drie pijlers: didactisch pedagogische coaching, systeemleren/kennis van de lerende organisatie en systeemdynamiek in organisaties. Het coachingshuis 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.

Het netwerk van de interne opleiders stimuleert en ontwikkelt deskundigheidsbevordering en uitwisseling van expertise tussen de scholen, dit alles onder verantwoordelijkheid van de schooldirecteur.

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

De afgelopen jaren was er sprake van een dalend ziekteverzuim binnen STAIJ. In 2017 is het ziekteverzuim stabiel gebleven met 6,7% (zie bijlage 1). Hiermee ligt het cijfer 0,3% boven het landelijk gemiddelde van 6,4% (uit 2016). Aangezien het ziekteverzuimpercentage bij STAIJ in 2014 nog 9,4% bedroeg, zijn wij gematigd positief over 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 vanuit het Vervangingsfonds 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 hebben wij vorig kalenderjaar de verplichte risico-inventarisatie en evaluatie uitgevoerd (RI&E), alsmede een pilot voor honderd medewerkers voor het afnemen van een digitale werkvermogen scan en preventief medisch onderzoek op locatie. Daarbij is inzichtelijk gemaakt 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. Voor langdurige en kortdurende vervangingen maken wij met ingang van het schooljaar 2015-2016 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 oprichting van De Brede Selectie zijn wij beter in staat om leerkrachten aan het openbaar onderwijs te binden. Een andere doelstelling van De Brede Selectie is dat 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. Daarom wordt uit noodzaak ook gekozen voor de inzet van invalkrachten van commerciële bureaus (inclusief BTW lasten van 21%).

Gelet op het feit dat er onvoldoende vervangers beschikbaar zijn, was het in het kalenderjaar 2017 voor het eerst niet lonend om aangesloten te blijven bij het Vervangingsfonds. De premie die wij afdragen was namelijk hoger dan de declaratievergoedingen. Daarnaast kon door stringentere regelgeving de inzet van leraarondersteuners en onderwijsassistenten niet gedeclareerd worden. Om deze reden gaan wij in 2018 onderzoeken of wij met ingang van 1 januari 2019 eigen risicodragers worden. Deze keuze betekent wel dat het verzuimbeleid aangescherpt moet worden en er een evenwichtig vervangingsbeleid opgesteld moet worden.

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 regeling duurzame inzetbaarheid. De eigen bijdrage voor de werknemer is verhoogd. De geprognosticeerde kosten van deze overgangsmaatregel bedragen op bestuursniveau € 443.000 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 17% en was daarmee 5% hoger dan in 2016. Doordat een aantal tijdelijken aan het einde van het lopende schooljaar één of 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 van één jaar. Deze termijn kan maximaal met twee keer één jaar verlengd worden indien er nog onvoldoende zicht is op een positieve beoordeling. De stijging van het aantal tijdelijke dienstverbanden valt te verklaren uit het feit dat door het lerarentekort de mobiliteit onder het personeel is toegenomen waardoor naar verhouding veel nieuwe (tijdelijke) dienstverbanden worden aangegaan.

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 is nagegaan of er behoefte is aan zogeheten zij-instroomtrajecten. Daarbij wordt met name gezocht naar medewerkers die hun master hebben afgerond, maar zich willen oriënteren op een loopbaan in het primair onderwijs. Op dit moment zijn zes zij-instromers bij ons in dienst en dit aantal wordt in het schooljaar 2018-2019 door de start van een nieuwe groep naar alle waarschijnlijkheid verhoogd.

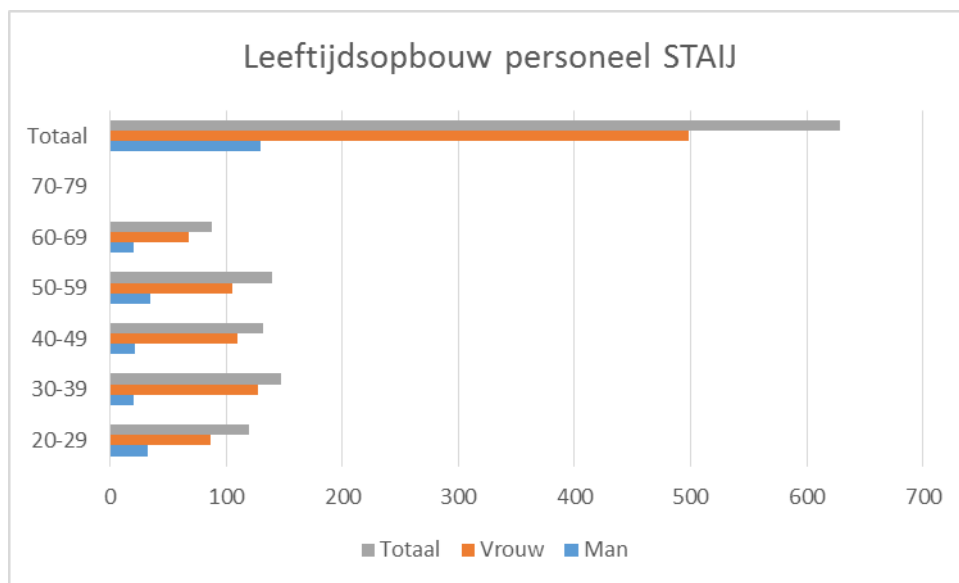
5.8 Taakbeleid

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 Opbouw personeelsbestand

Het is van groot belang om ons personeelsbestand meerjarig te beoordelen. Bijgaand overzicht geeft inzicht in de opbouw van ons personeelsbestand naar geslacht en leeftijd. Het betreft een overzicht van de 628 personeelsleden (482 fte) die bij ons eind 2017 in dienst waren. Dit aantal is tien (in fte één) hoger in vergelijking met december 2016.

Bijna 81% van onze medewerkers is van het vrouwelijke geslacht. Dit percentage is 2% hoger dan het voorgaande jaar. Het aandeel van het aantal mannelijke medewerkers is gedaald tot ruim 19%. Deze percentages zijn vrijwel gelijk aan die van de gehele sector.



Bron: HR2DAY 31-12-2017

In vergelijking met vorig jaar is het aantal 60-plussers dat in onze organisatie werkzaam is, met ruim 3% gestegen tot 14,5%. In 2018 en 2019 bereiken rond de twintig personeelsleden de pensioengerechtigde leeftijd. In het kader van ons aannamebeleid en de verdiensten van opleiden in de school zijn er het afgelopen jaar veel startende leerkrachten onze organisatie komen versterken. Door deze verschuiving nemen de gemiddelde loonkosten per werknemer licht af.

De onderverdeling van ons personeelsbestand naar functie was eind 2017 als volgt:

Geslacht	Onderwijzend personeel	Onderwijs ondersteunend personeel	Directie
Man	79 (70,64 fte)	29 (22,93 fte)	9 (8,9 fte)
Vrouw	402 (311,48 fte)	66 (46,86 fte)	22 (21,17 fte)
Totaal	481 (382,12 fte)	94 (69,83 fte)	31 (30,07 fte)

Bron: Ultimview november 2017

In vergelijking met vorig jaar is het aandeel van het onderwijzend personeel in ons totale personeelsbestand met ruim 79% gelijk gebleven. Dit betekent dat het aandeel van het ambulante personeel (directie en onderwijs ondersteunend personeel) eveneens stabiel is.

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 het lerarentekort, het stabiele leerlingenaantal in de komende jaren en het feit dat 17% van ons personeelsbestand een tijdelijke aanstelling heeft, 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 verdiepingsslagen 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 met ingang van het schooljaar 2017-2018 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 verbeterslag, waarbij de scholen en teams zich professionaliseren en na afloop van het traject in staat zijn om de modernste inzichten toe te passen. Deze beleidslijn wordt het komende schooljaar gecontinueerd.

5.12 Lerarentekort

Het lerarentekort wordt steeds ernstiger, vooral in Amsterdam. Dit heeft grote gevolgen voor de kwaliteit van het onderwijs, omdat steeds meer groepen verdeeld moeten worden of zelfs naar huis gestuurd moeten worden. In Amsterdam is voor het jaar 2023 een tekort aan leerkrachten voorspeld van vijfhonderd. Dit betekent dat 10.000 tot 15.000 kinderen geen onderwijs kunnen volgen van een bevoegde leerkracht. Het tekort wordt veroorzaakt door de aantrekkende economie, de dalende werkloosheid, de vergrijzing van het onderwijs (waardoor veel leerkrachten de komende jaren met pensioen gaan) en de lagere instroom van studenten aan de PABO, mede veroorzaakt door de

hogere toelatingseisen. Specifiek voor Amsterdam zijn de hoge woonlasten een probleem voor jonge leerkrachten om zich te vestigen in de hoofdstad.

Op verschillende niveaus proberen wij in te spelen op het lerarentekort. Op initiatief van STAIJ en collega-bestuur Sirius is een samenwerkingsafspraken gemaakt met de PABO van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) om met ingang van 1 november 2017 een tweejarig opleidingstraject te starten voor zij-instroom in beroep-medewerkers (ZiB) voor de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam. Alle deelnemende besturen, met uitzondering van Orion, hebben zich verbonden om een evenredig aantal deelnemers af te vaardigen zodat een groep van minimaal 15 en maximaal 25 medewerkers in twee jaar tijd hun lesbevoegdheid voor het primair onderwijs kunnen behalen. Inmiddels hebben zes kandidaten van STAIJ een positief resultaat behaald voor het vereiste geschiktheidsonderzoek om aan een ZiB-traject deel te nemen.

Dankzij intensief overleg met het ministerie van OCW is besloten om de subsidieregeling voor ZiB ook open te stellen voor potentiële werknemers die een lesbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs hebben behaald. Met de HvA zal nader overleg plaatsvinden om voor deze kandidaten na te gaan of zij via ontheffingen van onderdelen van het opleidingstraject versneld een bevoegdheid kunnen halen. Tevens is de dringende vraag voorgelegd aan de HvA om te komen tot een geschikte en versnelde aanpak om onderwijsassistenten en leraarondersteuners door te laten stromen naar een Pabo-opleiding.

Via het Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) en vanuit de Federatie is de gemeente Amsterdam gevraagd om het lerarentekort middels aanvullende maatregelen het hoofd te bieden. De gemeente is zich bewust van de penibele situatie en heeft enkele maatregelen genomen. Zo is een aantal woningen beschikbaar gesteld voor leraren die in Amsterdam willen komen werken maar daar geen woonruimte hebben. Tevens verzorgt de gemeente een gelimiteerd aantal parkeerkaarten en is de reiskostenvergoeding voor de leerkrachten aanzienlijk verhoogd. Tot slot biedt de gemeente studiebeurzen aan en worden subsidies verstrekt om potentiële kandidaten voor een ZiB-traject te werven en te begeleiden.

Voor de toekomst is het ook van belang dat de gehele sector zich gaat buigen over de vraag of de traditionele inrichting van het onderwijs (één leerkracht voor één klas) nog past binnen het gewenste onderwijsaanbod. Door meer groepsdoorbroken te werken en de inzet van extra onderwijsassistenten, leraarondersteuners en pedagogisch medewerkers ontstaan er extra mogelijkheden om de nadelige gevolgen van het lerarentekort op te vangen.

6. Overzicht van leerlingenaantallen

Het bestuur van STAIJ heeft het beheer over negentien 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. Door een teruglopend leerlingenaantal hebben wij 't Gouden Ei (een nevenvestiging van de Flevoparkschool) met ingang van 1 augustus 2017 gesloten. In totaal telt STAIJ 18 brinnummers.

School	Leerlingaantal per 1-10-2014	Leerlingaantal per 1-10-2015	Leerlingaantal per 1-10-2016	Leerlingaantal per 1-10-17
Daltonschool Aldoende (18UR)	414	389	400	407
De Kaap (19AI)	147	152	150	144
De Dapper (19AQ)	204	178	150	156
Flevoparkschool (19CH)	264	247	243	266
Flevoparkschool ('t Gouden Ei)	113	97	79	-
Linnaeus (20SJ)	228	186	154	141
4 ^e Montessorischool De Pinksterbloem (20TV)	404	404	381	384
5 ^e Montessorischool Watergraafsmeer (20TW)	615	617	596	602
SBO Het Spectrum (20WT)	142	141	138	124
Daltonschool De Meer (20YG)	475	493	497	481
JP Coenschool (20ZG)	323*	308*	358*	365*
De Kraal (20ZH)	330	377	391	417
8 ^e Montessorischool Zeeburg (22LE)	498	493	446	368
Olympus (27LT)	285	239	202	166
Daltonschool De Kleine Kapitein (27YK)	275	271	250	245
Montessorischool Steigereiland (28BA)	652	646	638	604
IKC Laterna Magica (29UA)	564	602	664	692
MKC Zeeburgereiland (30PM)	72	100	138	171
Montessori De Amstel (30UP)	68	110	158	203
Totaal	6.073	6.050	6.033	5.936

* Inclusief leerlingen (in 2017: 127) van de Bataviaschool (vanaf 2012 in administratief opzicht ondergebracht bij de JP Coenschool)

In vergelijking met 1 oktober 2016 is ons leerlingenaantal met 97 gedaald (ruim 1,6%) tot 5.936. De verwachting is dat ons leerlingenaantal de komende jaren weer zal stijgen door de toekenning van twee nieuwe brinnummers in de nieuwbouwwijken Sluisbuurt en Centrumeland, de verhuizing van Daltonschool De Kleine Kapitein en de Linnaeus naar respectievelijk het Cruquiusgebied en het Amstelkwartier én de vestiging van een vrije school stroom in obs De Dapper met ingang van 1 april 2018. Het marktaandeel van STAIJ in Amsterdam Oost op 1 oktober 2017 is in vergelijking met 1 oktober 2016 gestegen van 51,2% naar 52,7%.

7 . Cijfermatig deel van het bestuursformatieplan

In bijlage 2 (normenkader formaties schooljaar 2018-2019) 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.

De start van de vrije school stroom in obs De Dapper per 1 april 2018 wordt niet meegenomen in dit formatieplan. Komend schooljaar werken hier weliswaar drie fulltime leerkrachten, maar de kosten die hiermee gemoeid zijn worden niet gedekt uit de inkomsten van de 1 oktober telling van 2017. Deze kosten zijn opgenomen in de (meerjaren)begroting.

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 2018-2019.

1. *Leerlingengegevens per 1 oktober 2017 (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 2017 bedroeg 5.936.

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 gewichtsléerlingen 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 42,65 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 totaal aantal groepen volgend schooljaar met acht dalen. 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 2018-2019 op 23,5 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 2017 en bedroeg gemiddeld 23,1 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. Bij de vaststelling van het normkader voor het onderwijsondersteunend personeel is geen rekening gehouden met de extra middelen ter verlaging van de werkdruk.

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 gewichtsleerlingen 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 Samenwerkingsverband 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 2018-2019), waarin per school de complete begroting is opgenomen. Hierbij is de vastgestelde begroting voor de kalenderjaren 2018 en 2019 omgezet naar een begroting voor het schooljaar 2018-2019.

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 2017) het totaalcijfer met minimaal 3% groeit +13. Als wij de leerlingen van SBO Het Spectrum van het totaal aftrekken (5.812) zou STAIJ met 188 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 €

100.000 voor de groeiformatie. Omdat wij formatie toekennen op grond van wat men nodig heeft, wordt dit bedrag vooral ingezet op de groeischolen.

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 € 2,3 miljoen). 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 bedraagt bijna € 1 miljoen. 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 bijna € 100.000 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 was 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 € 745.000). 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 € 1,1 miljoen 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 medewerkers zijn 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 € 528.000 over. Dit bedrag 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 € 16.000 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) of andere maatregelen om de kansen voor alle leerlingen te vergroten, 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 2018-2019 ruim 2,2 miljoen (zie bijlage 4, VLOA-subsidies schooljaar 2018-2019). Wij hebben begin maart 2018 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. Uitsluitend hierover ontvangen wij pas half juni en daarom worden deze eventuele nieuwe leraren- en scholenbeurzen 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. Tot slot zijn de extra middelen voor het onderwijskansen beleid voor 90% aan de schoolformaties toegevoegd.

4. Financiën na formatie

In dit deel van het overzicht worden de schoolbegrotingen voor de jaren 2018 en 2019 vertaald in een begroting die loopt van 1 augustus 2018 tot 1 augustus 2019 (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 2017-2018. In het formatieplan zijn de loonkosten op basis van de formatiegesprekken voor het schooljaar 2018-2019 toegekend.

Het saldo van de in december 2017 vastgestelde begroting per school is opgenomen onder de post "Resultaat vastgestelde begroting" (omgerekend naar schooljaar 2018-2019). 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 groeischolen 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). 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 € 546.000 negatief. Dit resultaat is behoorlijk lager dan het eindresultaat in de regel “Resultaat vastgestelde begroting” (- € 264.000). Het betreft hier een bewuste keuze. Door het lerarentekort willen wij namelijk zoveel mogelijk medewerkers aan ons binden omdat in het nieuwe schooljaar het lastig zal zijn om nieuwe medewerkers te werven. Hierdoor maken wij extra kosten voor het aannemen van zij-instromers en sorteren wij voor op de extra medewerkers die in dienst worden genomen ter verlaging van de werkdruk en de mogelijke stijging van het leerlingenaantal ten opzichte van de (meerjaren)begroting.

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 € 443.000 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

Door het lerarentekort moeten wij zoveel mogelijk medewerkers in dienst houden en werven. Desalniettemin is het van belang om ook in een tijd van personeelstekort stil te staan bij de mobiliteit van personeel, al was het maar omdat op een enkele individuele school teveel formatie beschikbaar blijft.

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 2018 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 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 directeuren wordt gedeeld.
- Indien nodig begeleidt het opleidingsteam de betrokken medewerkers op de nieuwe werkplek.

Alle interne vacatures staan tot 1 mei 2018 open voor de vrijwillige interne mobiliteit, inclusief de tijdelijke medewerkers. Vanaf 1 mei 2018 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 (op sommige scholen 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 leraren- en scholenbeurzen ter beschikking stelt 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 interne 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 staffbureau 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.
8. Het toekennen van extra formatie in verband met het lerarentekort.

De kwaliteit op onze scholen wordt gemeten door de Inspectie, door de lokale overheid, middels ouderenquêtes en door onze eigen kwaliteitsmonitor. Vanaf het schooljaar 2017-2018 wordt de kwaliteitsmonitor gecombineerd met schoolbezoeken door de bestuurder en de algemeen beleidsmedewerker. Deze bezoeken worden benut om met alle betrokkenen op de school in gesprek te komen en verschillende klassenbezoeken af te leggen. Met de directie wordt gesproken over de resultaten van de school en de voornemens voor de nabije toekomst.

10. Risicoparagraaf

Er zijn nauwelijks (financiële) risico's te benoemen bij de uitrol van het bestuursformatieplan 2018-2019. 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, de gemeentelijke subsidies en de middelen uit het werkdrukakkoord. 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 (nieuwe) 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.