

-

BESTUURSFORMATIEPLAN STAIJ

2019-2020

Inhoudsopgave

1. INLEIDING	3
2. ORGANISATIE	4
4. FINANCIËLE ACHTERGROND	6
5. PERSONEELSBELEID	8
5.1 Bestuursaanstelling en mobiliteit	8
5.2 Functiehuis	9
5.3 Lerende infrastructuur	10
5.4 Ziekteverzuim en eigenrisicodragerschap	10
5.5 Personeelsbestand	11
5.6 Ontslagbeleid	12
6. OVERZICHT VAN LEERLINGENAANTALLEN	13
7. CIJFERMATIG DEEL VAN HET BESTUURSFORMATIEPLAN	15
7.1 Uitgangspunten formatietoedeling	15
7.2 Toelichting cijfermatig deel bestuursformatieplan	16
8. BEHOUD VAN KWALITEIT	20
9. RISICOPARAGRAAF	22

1 . Inleiding

Voor u ligt het bestuursformatieplan voor het schooljaar 2019-2020 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 2019) 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 2018). 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 2019 en de meerjarenbegroting 2020-2022 zijn opgesteld. De (meerjaren)begroting is in december 2018 vastgesteld. De begroting voor 2019 kent qua exploitatie een negatief resultaat (- € 710.000). In meerjarig opzicht is de prognose dat dit negatieve exploitatieresultaat omgebogen wordt tot een positief resultaat van € 431.200 in 2021. Zoals in de (meerjaren)begroting aangeven kunnen deze resultaten alleen bereikt worden door het nemen van maatregelen. Deze maatregelen zijn besproken en uitgewerkt in gesprekken met Raad van Toezicht, GMR, de schooldirecteuren en schoolteams. Ze zijn, voor het komende schooljaar, voor het grootste deel vertaald in de formatie per school en voor een klein deel in besparingen op materiële kosten.

Door bovenstaande maatregelen blijft STAIJ garant staan voor een gezonde financiële organisatie, maar blijven we ook in kwalitatief opzicht zorgen voor goed openbaar primair onderwijs in Amsterdam Oost. Onze belangrijkste uitdaging is de kwaliteit van het onderwijs verder te ontwikkelen, waarbij evenwicht in de financiën een randvoorwaarde is. 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.

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 benodigde formatie zoveel mogelijk rekening te houden met wat een school nodig heeft. We kijken dus naar het verwachte leerlingenaantal in het komende schooljaar (t=0). Scholen worden bekostigd op basis van het aantal leerlingen in het vorige schooljaar (t-1), maar dit verevenen we op stichtingsniveau.

Er kunnen redenen zijn (sterke afname van het aantal leerlingen of subsidies) dat een individuele school tijdelijk extra steun nodig heeft. In dit bestuursformatieplan worden dergelijke redenen nader omschreven. Hiermee is in het onderhavige bestuursformatieplan rekening gehouden. De interne solidariteit van STAIJ maakt dit mogelijk.

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 2019-2020.

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. Dhr. Dr. A. Jonk is de bestuurder van onze organisatie.

De samenstelling van de raad van toezicht is als volgt:

Mw. Drs. H.M. Harten	voorzitter
Dhr. Drs. T.J.J. Stok	secretaris
Mw. Drs. M.M.H. Brands	lid belast met de portefeuille HRM
Dhr. Drs. P.V. Hamaker	lid
Dhr. M.R. Kragten RA	lid belast met de portefeuille financiën

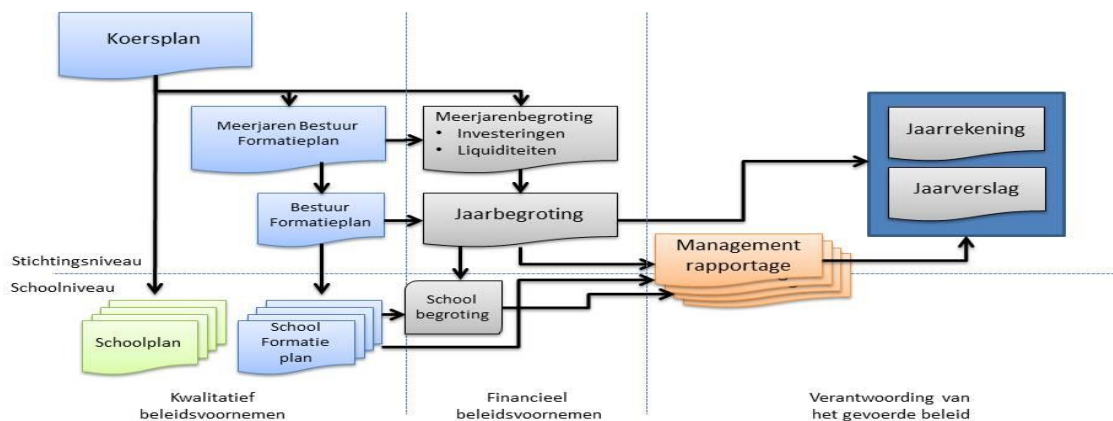
In het voorjaar van 2019 zal het nieuwe Koersplan 2019-2023 definitief worden vastgesteld. In het Koersplan zijn de richting en de doelen beschreven die onze organisatie wil realiseren. Het Koersplan geeft het beleidskader weer waarin de koppeling gemaakt wordt met het primaire proces, het geven van 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 kernambities onder meer het streven naar een rijk aanbod voor leerlingen, scholen waar alle kinderen van die wijk zich welkom voelen, waar het fijn is om te werken en waar consequent aan de doorontwikkeling van het onderwijs wordt gewerkt.

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. Binnen de schoolbegrotingen worden vervolgens de doelen uit het koersplan, mede vertaald in het schoolplan, gerealiseerd.

3. Planning & Control Cyclus

In deze paragraaf wordt kort de planning & control cyclus van onze organisatie weergegeven. Het is belangrijk 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 2019-2023 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 schooljaar 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

Zoals opgenomen in de meerjarenbegroting sluit deze voor kalenderjaar 2019 met een tekort van € 710.000 en is kalenderjaar 2018 afgesloten met een tekort van bijna € 800.000. Hierin zaten een aantal structurele tekorten: zoals de CAO-salarisverhoging die niet gedekt wordt door extra inkomsten bij de VLOA-subsidies, middelen samenwerkingsverband en de prestatiebox. Verder heeft STAIJ in 2018 de keuze gemaakt om de personele opbrengsten te indexeren volgens de referentiesystematiek. De daarbij behorende middelen zijn hierbij ingezet in de formaties 2018-2019. Het ministerie van OCW heeft echter besloten om deze middelen in te zetten als dekking voor de nieuwe CAO. Als gevolg hiervan liep STAIJ tegen een ander dekkingstekort aan. Daarnaast is er ook extra geïnvesteerd in personeel door het aantrekken van zij-instromers.

De stichting heeft dit gefinancierd uit een deel van de in de afgelopen jaren opgebouwde reserves. De reserves zijn daarmee uitgegeven aan waarvoor deze ook bedoeld waren: onderwijs. Structureel zal de begroting echter in evenwicht gebracht moeten worden. In gesprek met de Raad van Toezicht, Directiebestuur, en GMR zijn wij tot een pakket maatregelen gekomen die voor het schooljaar 2019-2020 zijn verwerkt in dit bestuursformatieplan.

Als gevolg van bovenstaande zijn de formatiegesprekken gestart met als uitgangspunt in totaal bijna € 1,4 miljoen te besparen in schooljaar 2019-2020. Hiervan had € 500.000 betrekking op een besparing als gevolg van verwachte leerlingdaling per 1 oktober 2019. Dit is rechtstreeks bespaard bij de betrokken scholen. Het andere deel van bijna € 1 miljoen had betrekking op de structureel toegenomen lasten waar geen inkomsten tegenover staan. Dit is conform de verdeelsleutel (50% op basis van het aantal scholen en 50% op basis van leerlingaantal op 1 oktober 2018) als besparing ondergebracht bij de diverse scholen.

Het is de schooldirecteuren en hun teams gelukt om de inkomsten en uitgaven in grote lijnen weer in evenwicht te brengen. De extra middelen (ruim € 375.000 bovenop het bedrag van € 975.000 uit 2018-2019) die aan de scholen worden toegekend voor verlaging van de werkdruk hebben daar zeker aan bijgedragen. Verder worden wij in Amsterdam altijd geholpen door de subsidies die wij ontvangen van de gemeente Amsterdam (verwachte inkomsten ruim € 2,3 miljoen) en die toegevoegd zijn 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 of deze middelen voor de daarvoor bestemde doelen worden ingezet.

Het bijgaande cijfermatig overzicht (bijlage 1) geeft de stand van zaken weer op 3 april 2019. Een organisatie als STAIJ bestaat uit groei- en krimpscholen. De wijken waarin onze scholen staan zijn aan sterke veranderingen onderhevig. 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 2019 tot 1 augustus 2020) en de begroting op een kalenderjaar. Daarnaast zijn na de vaststelling van de (meerjaren)begroting nieuwe subsidies toegekend, zijn de pensioenpremies verhoogd en is de

definitieve beschikking voor schooljaar 2019-2020 afgegeven waarin opgenomen de nieuwe verdeling van de onderwijsachterstandsmiddelen. Bovendien zijn er ook weer veel nieuwe inzichten in leerlingenaantallen zoals we die in oktober verwachten. Daarbij komt dat na de vaststelling van de begroting het besluit is gevallen om OBS Olympus te gaan sluiten. 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

Het lerarentekort kleurt het personeelsbeleid en heeft onderhandelingspartijen er onder meer toegebracht om in de nieuwe cao met loonsverhogingen te komen om onderwijzend personeel te binden. Waar in de vorige cao ingezet werd op duurzame inzetbaarheid, is nu de 8-urige werkdag een rekeneenheid geworden en dienen scholen via het werkverdelingsplan de schooltaken zo onder te brengen dat het past binnen de diverse werktijdfactoren. De verhoging van de salarissen en de krapte op de markt veroorzaken echter ook uitstroom. Relatief meer medewerkers dienen deeltijdontslag in omdat ze zich dat nu kunnen veroorloven, en medewerkers die werken in regio's waar voorheen de arbeidsmarkt gesloten leek, weten nu toch dichterbij huis een baan te vinden. Deze plekken moeten opnieuw ingevuld worden maar de uitstroom van de diverse PABO's dekt deze vacatures niet. Daarom is STAIJ als een van de voortrekkers in Amsterdam in 2017 begonnen met het structureel aantrekken van zij-instromers-in-beroep in de verwachting dat zij binnen 2 jaar hun lesbevoegdheid halen. Daarnaast wordt de lerende infrastructuur van STAIJ ingezet om een professionaliseringsslag te maken onder zittend personeel en nieuwe medewerkers verder te bekwamen

5.1 Bestuursaanstelling en mobiliteit

Alle medewerkers van STAIJ hebben een bestuursaanstelling. Dit betekent dat personeelsleden in principe moeten kunnen werken op verschillende scholen binnen hetzelfde bestuur. Daarbij wordt vanzelfsprekend gekeken naar de affiniteit met een leeftijdsgroep en onderwijsconcept. De gesprekkencyclus is onderdeel van het 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. De schooldirecteur speelt een cruciale rol in het onderhouden van de gesprekkencyclus dan wel inzetten van nadere ondersteuning. STAIJ gaat de afgelopen jaren uit van vrijwillige mobiliteit wat inhoudt dat scholen vrij zijn in hun keuze uit kandidaten voor een vacature en werknemers zelf hun belangstelling kenbaar kunnen maken. Om de rechtspositie van werknemers te beschermen worden vacatures in de eerste ronde alleen opengesteld voor werknemers van STAIJ. De toekenning van vacatures uit deze ronde maakt vaak plekken vrij op andere scholen binnen STAIJ. De afgelopen jaren is het steeds zo geweest dat alle medewerkers die boventallig werden op hun eigen school, waar men te kampen had met leerlingdaling, herplaatst konden worden op een andere school.

Daarnaast wordt de mogelijkheid van detachering geboden waarbij de medewerker in dienst blijft bij STAIJ en terugkeerrecht houdt. Op deze manier kan de nieuwe werkgever een goed beeld krijgen van een medewerker om na afloop alsnog een vast dienstverband aan te bieden en heeft de medewerker de zekerheid dat zijn rechtspositie behouden blijft.

STAIJ kan medewerkers ook verwijzen naar De Brede Selectie, invalpool voor de Federatie Openbaar onderwijs Amsterdam. Een aantal medewerkers maken hier gebruik van omdat ze tijdens een periode verschillende scholen willen leren kennen om daarna een keuze te kunnen maken voor het werken in een bepaald deel van de stad of te kiezen voor een bepaald concept. Ook dan geldt dat STAIJ werkgever blijft en de rechtspositie behouden blijft.

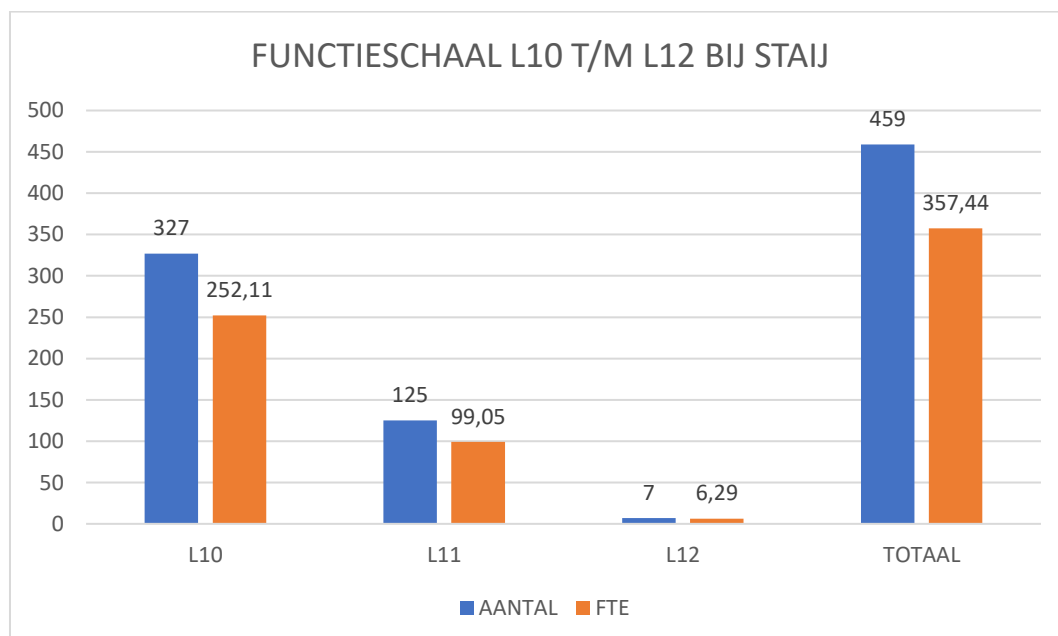
Voor de vacatures voor komend schooljaar geldt een voorrangpositie voor de medewerkers van Obs Olympus. Deze school gaat volgend jaar met twee groepen verder en van deze school zullen daarom werknemers moeten vertrekken. De medewerkers die niet meer verbonden blijven aan die school hebben recht op een sollicitatiegesprek op de STAIJ-scholen.

5.2 Functiehuis

De nieuwe cao heeft het fenomeen 'Functiemix' geschrapt. De verplichte toedeling van 35% van het onderwijzend personeel is verlaten. De voormalige LB-schaal is omgezet naar een L11-schaal met een hogere uitloop dan de LB-schaal had. Daaraan gekoppeld is een nieuw L11-profiel. Bij STAIJ moet nog beleid ontwikkeld worden hoe om te gaan met de L11-profielen en de beoordeling hiervan.

Alle medewerkers die ingeschaald waren in LB zijn omgezet in de L11-schaal. Voorlopig is afgesproken om de voormalige functiemix-richtlijnen toe te passen bij voordrachten voor een L11-profiel; met instemming van de medezeggenschapsraad moet een profiel goedgekeurd worden, er vindt een interne sollicitatieprocedure plaats en de commissie bestaat uit de betrokken directeur, een collega-directeur en een teamlid.

Van het onderwijzend personeel is 27,23% ingeschaald in de L11-schaal en 1,52% in de L12-schaal. Komend jaar wordt in Federatie-verband onder leiding van bureau Leeuwendaal onderzocht of het bestaande functieboek omgezet kan worden in een generiek functiehuis. Dat houdt in dat bepaalde taken en functies die gelijkwaardig zijn onafhankelijk van de benaming in dezelfde schaal komen. Er wordt naar gestreefd om voor functies een loopbaanperspectief te schetsen; bijvoorbeeld klasse assistent in schaal 3, onderwijsassistent in schaal 4, onderwijsassistent plus in schaal 5 en leraarondersteuner in schaal 7. Daarbij worden de diverse functieprofielen onderbouwd met de vereiste competenties en vaardigheden zodat de beoordelingscyclus hierop aangepast kan worden. Hiermee wordt ingespeeld op de trend om onderwijsassistenten meer in te zetten in de klassen en de leerkrachten te ontlasten door lesinstructies te geven. Afgelopen schooljaar heeft STAIJ samen met Sirius een pilot gedraaid in samenwerking met de Pabo van de Hogeschool van Amsterdam om onderwijsassistenten scholing aan te bieden op pedagogiek en didactische vaardigheden. Komend jaar wordt nader onderzocht of er een structurele opleiding aangeboden kan worden voor hun professionalisering en zal in Federatie- verband nagegaan worden of onderwijsondersteuners in de klas een beter loonperspectief geboden kan worden.



5.3 Lerende infrastructuur

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.

In november 2017 zijn er acht zij-instromers gestart met de opleiding aan de HvA; in september 2018 zijn er zes gestart, in november 2018 vier en in februari 2019 twee. Aan het begin van het schooljaar 2019-2020 werken dan achttien zij-instromers bij STAIJ en bezetten zij gezamenlijk 14 fte. In november 2019 hopen we de eerste lesbevoegdheden te kunnen uitdelen. Een tweetal zij-instromers heeft besloten het traject tussentijds te beëindigen. De ervaring leert inmiddels dat een inzet van twee lesgevendende dagen per week in combinatie met opleiding, routine opbouwen in het werk en een sociaal leven onderhouden een zware belasting is. Het advies is dan ook om niet meer dan 0,6 fte aan te bieden. Hierbij realiseert STAIJ zich dat een aantal potentiële kandidaten zich niet aanmelden omdat ze zich het lagere inkomen niet kunnen veroorloven. Om aantrekkelijk te zijn voor kandidaten heeft STAIJ in de aanstelling een doorbetaalde studiedag geregeld. Voor dit kalenderjaar betekende het echter dat er aan 3,6 fte gefinancierd moest worden zonder dat daar subsidies of andere inkomsten of werk tegenover staan. De zij-instromer werkt in het begin vaak in een dubbele bezetting voordat hij/zij in staat is een groep zelfstandig te draaien. Deze extra inzet wordt niet vergoed uit subsidies. Ingegeven door de besparingen is dan ook besloten om de omvang van zij-instromers te maximeren per schooljaar (vier medewerkers per jaar) en de betaalde studiedag compensatie terug te brengen naar 0,1 fte. Een zij-instromer krijgt dan een aanstelling van 0,5 fte waarbij hij voor twee lesgevendende dagen ingezet wordt

5.4 Ziekteverzuim en eigenrisicodragerschap

STAIJ is sinds 2017 eigenrisicodragers voor de ziektewet, WGA (werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) en sinds 1 januari 2019 voor het Vervangingsfonds. Behalve dat het ERD-schap een besparing oplevert omdat er minder premie afgedragen hoeft te worden aan het publieke bestel, geeft het ook meer regelruimte om vervangingen in te vullen. Een zieke leerkracht kon alleen door een andere leerkracht vervangen worden. Andere alternatieven werden niet vergoed. Het grootste effect van de besparing wordt echter bereikt als het verzuim ook laag is; dan is het risico op uitstroom wegens ziekte of instroom in de WGA lager en zijn er ook minder vervangingskosten. De dalende trend in het ziekteverzuim van de afgelopen jaren is echter in 2018 gestopt en er is daarentegen een stijging waar te nemen: 7,14% in 2018 ten opzichte van 6,67% in 2017; dit geldt ook voor de meldingsfrequentie die steeg naar 1,38 in 2018 ten opzichte van 1,18 in 2017. De indruk bestaat dat de langdurende griepgolf vorig jaar en het lerarentekort hier debet aan waren. Er konden geen invallers ingezet worden en we zagen een toename van langdurig verzuim in het voorjaar door uitval van leerkrachten die voor langere tijd het werk van hun afwezige collega's hadden overgenomen.

Dit schooljaar zijn er extra maatregelen genomen om uitval tijdens de griepperiode te voorkomen. Medewerker kregen van STAIJ en de gemeente Amsterdam de mogelijkheid aangeboden gratis een grieprik te halen. De directeuren hebben in overleg met hun team een beslisboom opgezet op basis waarvan bij uitval klassen per toerbeurt verdeeld werden, leerkrachten extra konden werken of medewerkers hun ambulante taken even verruilden voor invalwerk. Die extra inzet is gemaximeerd om de werkdruk niet nog meer te verhogen. Als uiterste middel konden klassen naar huis gestuurd worden. Komend schooljaar zal dat opnieuw gebeuren.

Vanaf 1 januari 2019 heeft elke school een vervangingsbudget dat besteed kan worden voor financiering van vervanging van medewerkers. Het is aan de school wanneer en hoe zij vervanging inzet, zolang dit past binnen het budget. Voor uitzonderingsgevallen (onverwachtse langdurige uitval binnen een team die niet anders opgevangen kan worden) is er een bovenschools budget waar beroep op gedaan kan worden in overleg met de bestuurder. Het werken met budgetten heeft als

gevolg dat scholen meer inzicht krijgen in de kosten van vervanging en bewuster omgaan met de inzet van vervanging. Voorheen werden de kosten door het stafbureau bij het Vervangingsfonds gedeclareerd. Vanwege van het lerarentekort en het moeten werken binnen een vervangingsbudget worden verzuimende medewerkers intensiever begeleid en gevolgd om de duur van uitval zo mogelijk te bekorten. Via een projectgroep wordt gewerkt aan een blauwdruk waarmee schoolteams zelf maatregelen kunnen bedenken om uitval te voorkomen of tijdig te signaleren.

Voor langdurige en kortdurende vervangingen maken wij gebruik van een invalpool (De Brede Selectie), waarbij alle besturen van de Federatie Openbaar Primair Onderwijs Amsterdam zijn aangesloten. De Brede Selectie bestaat deels uit een groep medewerkers die in vaste dienst is bij één van de besturen en deels uit een flexibele schil. Het afgelopen jaar is er intensief gediscussieerd over de waarde van de Brede Selectie omdat ook deze invalpool te kampen had met het lerarentekort en niet kon voldoen aan korttijdelijke invalvragen. Meer scholen voelden zich genoodzaakt om gebruik te maken van invallers via uitzendbureaus. Dit is een dure oplossing omdat deze bureaus naast hun overhead ook 21% btw doorrekenen en de kwaliteit was niet altijd gegarandeerd. De Federatie is bezig om de Brede Selectie anders te organiseren zodat ze effectiever en efficiënter invalkrachten kan werven, bemiddelen en op tijd uit kan betalen. Door de ingewikkelde instructie om elke invaller te linken aan een bestuur, kon het voorkomen dat een invaller van zes verschillende werkgevers loonstroken kreeg of zelf moest achterhalen welk bestuur nog dagen moest uitbetalen.

5.5 Personeelsbestand

In onderstaande tabel een overzicht van het aantal medewerkers en fte:

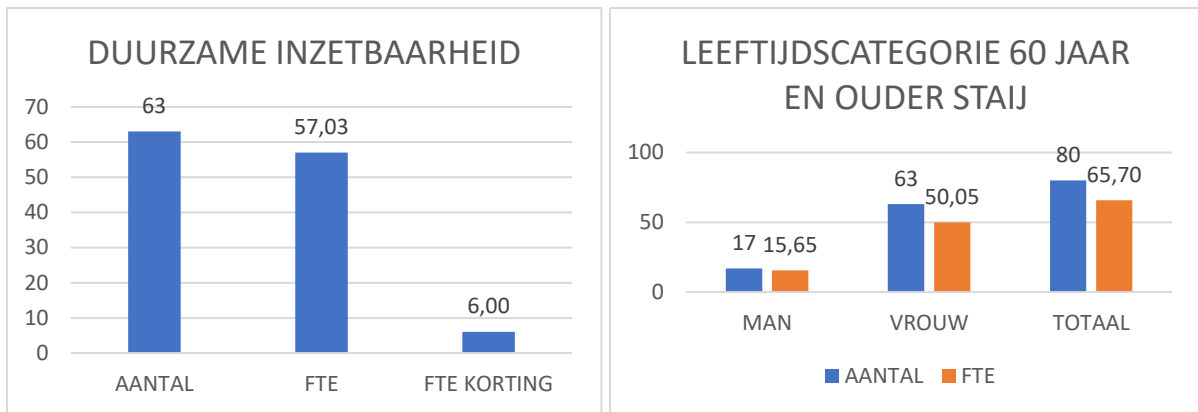
SAMENSTELLING VAN PERSONEELSBESTAND STAIJ								
GESLACHT	ONDERWIJZEND PERSONEEL		ONDERWIJS ONDERSTEUNEND PERSONEEL		DIRECTIE		TOTAAL	
	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE	AANTAL	FTE
MAN	83	70,33	40	29,76	10	9,93	133	110,02
VROUW	375	290,22	84	57,53	21	19,77	480	367,51
TOTAAL	458	360,55	124	87,28	31	29,69	613	477,53

Het aantal vrouwelijk medewerkers is 78,3%. Van onze medewerkers hebben 79,6% een vast dienstverband en 20,4% heeft een tijdelijk dienstverband.

VERDELING VASTE EN TIJDELIJKE AANSTELLINGEN STAIJ						
GESLACHT	AANTAL		FTE		TOTAAL	
	VAST	TIJDELIJK	VAST	TIJDELIJK	AANTAL	FTE
MAN	98	35	87,59	22,43	133	110,02
VROUW	390	90	313,71	53,80	480	367,51
TOTAAL	488	125	401,30	76,23	613	477,53

Het aandeel onderwijzend personeel is 74,7%.

In vergelijking met vorig jaar is het aantal 60-plussers dat in onze organisatie werkzaam is, gedaald naar 13,05%; in 2017 nog 14,5%. Hoewel de komende jaren op basis van het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd 65,7 fte vrijkomt, zullen het komend schooljaar 8 medewerkers binnen STAIJ werkzaam zijn die de AOW gerechtigde leeftijd al bereikt hebben en er bewust voor kiezen om door te werken. Gezamenlijk beslaat dit 5,2 fte.



5.6 Ontslagbeleid

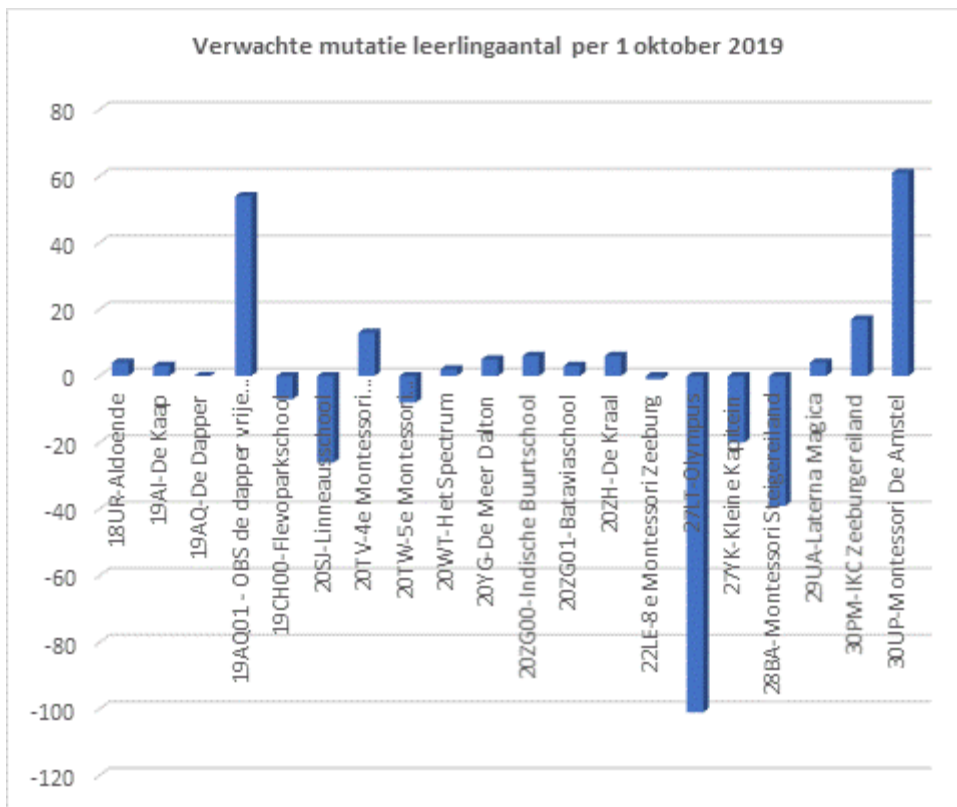
STAIJ kent ontslagbeleid. Op grond van deze regeling kan het bevoegd gezag voorstellen om een aantal medewerkers in het Risico Dragend Deel van de Formatie (RDDF) te plaatsen met ingang van 1 augustus van het komende schooljaar. Deze maatregel geldt alleen als er sprake is van boventaligheid of als aantoonbaar is dat externe financiering voor een groep medewerkers komt te vervallen. Deze RDDF-medewerkers moeten vervolgens het jaar daarop de organisatie verlaten als zij niet herplaatsbaar zijn. Ondanks het feit dat een aantal scholen te kampen hebben met leerlingdaling en een school in een zeer afgeslankte vorm over twee jaar gesloten wordt, zal STAIJ niet gebruik maken van de RDDF-plaatsing. Het is dan ook van belang dat medewerkers via de interne mobiliteit herplaatst worden.

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 Indische buurtschool is ondergebracht. Bij OBS de Dapper is een vestiging ingericht van de "Vrije School"

School	okt-2017	okt-2018	okt-2019	okt-2020	okt-2021
18UR-Aldoende	406	403	407	407	407
19AI-De Kaap	144	140	143	143	143
19AQ-De Dapper	156	153	153	153	153
19AQ01 - OBS de dapper vrije school		56	110	130	155
19CH00-Flevoparkschool	266	282	275	275	275
20SJ-Linneauschool	142	123	97	85	60
20TV-4e Montessori Pinksterbloem	384	387	400	410	420
20TW-5e Montessori Watergraafsmeer	602	598	590	590	590
20WT-Het Spectrum	124	118	120	120	120
20YG-De Meer Dalton	481	485	490	499	500
20ZG00-Indische Buurtschool	241	247	253	240	240
20ZG01-Bataviaschool	119	117	120	120	120
20ZH-De Kraal	416	411	417	410	410
22LE-8e Montessori Zeeburg	369	317	316	316	316
27LT-Olympus	166	139	38	18	0
27YK-Kleine Kapitein	245	212	192	182	172
28BA-Montessori Steigereiland	604	609	570	540	530
29UA-Laterna Magica	692	726	730	730	730
30PM-IKC Zeeburgereiland	173	207	224	250	270
30UP-Montessori De Amstel	203	229	290	350	400
Totaal	5.933	5.959	5.935	5.968	6.011

Bovenstaande tabel beschrijft de ontwikkeling van het aantal leerlingen binnen STAIJ. Hierbij zijn oktober 2017 en oktober 2018 gebaseerd op de door het ministerie van OCW vastgestelde leerlingaantallen. Vanaf oktober 2019 zijn de prognoses gebaseerd op de inschattingen van directies en bestuur. Op basis van de prognose 2019 zijn de formaties budgetten toegekend aan de scholen. Het verwachte aantal leerlingen daalt hiermee met 24 leerlingen. Onderstaande tabel geeft een beeld waar verwachte mutaties zullen plaatsvinden.



7 . Cijfermatig deel van het bestuursformatieplan

In bijlage 1 (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 ambulante personeel (directie, onderwijsondersteunend personeel, conciërges, intern begeleiders etc.), de rechtspositie van de tijdelijke werknemers (al dan niet omzetten in een vast dienstverband), de berekening van de formatie op grond van wat men nodig heeft (t=0) en de gemeentelijke subsidiestromen.

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.

7.1 Uitgangspunten formatietoedeling

Het uitgangspunt voor de beschikbare formatie per school is het aantal leerlingen dat in het nieuwe schooljaar wordt verwacht. Daar wordt vervolgens via een normkader een aantal te vormen groepen mee bepaald. Afhankelijk van subsidies komen scholen vervolgens in aanmerking voor extra formatie. Dit zal hieronder in onderstaande paragrafen worden toegelicht.

Niet alle scholen kunnen echt goed kwalitatief onderwijs realiseren op basis van die formatie. Deze scholen vragen extra investeringen, en doen een beroep op de interne solidariteit van STAIJ. Omdat het uitgangspunt van STAIJ is om goed onderwijs te realiseren voor alle kinderen van Amsterdam Oost, is dit ook een van de kernprincipes van de manier waarop STAIJ naar de financiën kijkt.

Iedere school is uniek, maar tegelijkertijd zijn er ook een aantal patronen zichtbaar in de scholen voor wie de basisbekostiging ontoereikend zijn.

Ten eerste zien we dit bij kleine scholen. Bijvoorbeeld omdat leerlingaantallen per jaargroep ongunstig verdeeld zijn en de school voor een keuze komt te staan om hetzij één hele grote groep te maken, of twee kleinere groepen. Vanuit het principe van onderwijskwaliteit valt dan de keuze op de tweede, maar daarmee wordt het normkader voor groepsomvang niet gehaald. Kleinere scholen hebben sneller te maken met deze dilemma's.

Ten tweede vragen scholen die snel groeien of krimpen vaak (tijdelijk) extra investeringen. De overhead in de school past zich niet onmiddellijk aan het leerlingaantal aan, en ook kan zij-instroom of zij-uitstroom in een aantal jaargroepen tot dezelfde effecten leiden als beschreven bij kleine scholen.

Ten derde blijft er de noodzaak om rekening te houden met bijzondere omstandigheden, die ook binnen STAIJ aanwezig zijn. Binnen STAIJ is er bijvoorbeeld de laatste jaren geïnvesteerd in een school die kwaliteitsproblemen had, om die weer (inmiddels succesvol) op peil te krijgen. Ook kan een school die over meerdere locaties verspreid is wat minder efficiënt zijn.

De meeste van deze aanleidingen tot extra investeringen zijn tijdelijk van aard en kunnen voor iedere school een keer nodig blijken.

Dit zijn principes van waaruit STAIJ opereert. Dat vraagt elk jaar om een zorgvuldig proces, waarin bij iedere school zowel het totale kader als de eigen omstandigheden relevant zijn.

7.2 Toelichting cijfermatig deel bestuursformatieplan

In het overzicht (bijlage 1) 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 2019-2020.

1. Leerlingengegevens per 1 oktober 2019 (T=0)

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 verwachte aantal leerlingen op 1 oktober 2019 bedraagt 5935.

Verder is hier opgenomen de achterstandsscore. Deze vervangt per schooljaar 2019-2020 de gewichtenregeling. Bij de gewichtenregeling ging het om een door de school bijgehouden administratie waarbij de achtergrond van de leerling op basis van vastgestelde criteria gewogen werd. Bij de nieuwe regeling zijn de impulsregeling en de gewichtenregeling vervallen en wordt er door het CBS een score per school bepaald. Op basis van de score wordt er per punt € 521,-- toegekend aan de school. Belangrijke wegingsfactoren voor het bepalen van de score zijn: land van herkomst, opleiding vader en moeder en schuldsanering ouders.

Voor sommige scholen leidt dit tot behoorlijke inkomensverliezen en sommige scholen juist een behoorlijke stijging. Daarom is er een vereveningsperiode ingesteld van 3 jaar om de verschillen langzaam te laten landen. Voor STAIJ betekent dit dat wij voor schooljaar 2019-2020 ruim € 65.000 meer krijgen aan middelen dan begroot. Bovenstaande is al verrekend in de inkomsten per school. Dit betekent ook dat de komende schooljaren STAIJ hier opnieuw effecten zal ondervinden.

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 40,83 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 onderwijsachterstandsgelden). De gemiddelde groeps grootte komt bij de start van het schooljaar 2019-2020 op 22,9 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). Exclusief de Batavia en het Spectrum is dit 23,8 leerlingen per groep. Overigens zal op die scholen waar klassen

gesloten worden of de klassen groot zijn 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 1 treft u de aanvullende formatie in fte per school aan. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de onderwijsachterstandsformatie 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 2 (totale begroting schooljaar 2019-2020), waarin per school de complete begroting is opgenomen.

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 2018) het totaalcijfer met minimaal 3% groeit +13. Als wij de leerlingen van SBO Het Spectrum van het totaal aftrekken (5.815) zou STAIJ met 188 leerlingen moeten groeien om de grens van de groeiformatie te bereiken. Totaal verwachten wij in het nieuwe schooljaar ruim 700 nieuwe leerlingen in te schrijven. Wij hebben daarom in dit formatieplan een bedrag opgenomen van bijna € 115.000 voor de groeiformatie.

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, 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.

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 € 128 bijgedragen voor de basisondersteuning (totaal € 754.000). Met dit geld moeten de scholen de zorgstructuur op orde brengen en de kosten voor de aanstelling van intern begeleiders en orthopedagogen financieren.

Voor het vormgeven van de extra ondersteuning, ontvangt STAIJ komend schooljaar ruim € 1,2 miljoen van het SWV. In dit formatieplan zijn deze middelen voor 50% 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 50% 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 ruim €500.000 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 gebeid van de extra ondersteuning strak monitoren.

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 vroegschoolse educatie, het bevorderen van de ouderbetrokkenheid, het geven van bewegingsonderwijs, het geven van culturele vorming, 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 2019-2020 ruim € 2,2 miljoen (zie bijlage 3, VLOA-subsidies schooljaar 2019-2020). Wij hebben eind maart 2019 onze aanvragen ingediend en ontvangen voor 1 mei bericht of onze voorstellen zijn gehonoreerd.

Behalve voor de VLOA stelt de gemeente extra subsidies beschikbaar voor Amsterdamse directeuren, voor iedere directeur is € 10.000 beschikbaar om, gedurende een schooljaar, voor hen passende ondersteuning te organiseren. Doel hiervan is dat de directeuren dusdanig ondersteund worden zodat ze zich meer kunnen richten op het primair proces. Tot slot is er bekend geworden dat er bij de gemeente voor ruim € 500.000 aan subsidie aangevraagd kan worden ten behoeve van voor- en vroegschoolse educatie (VVE). Het betreft hier echter middelen die voornamelijk materieel en met externe partners gedeeld moeten worden. Deze middelen zijn daarom buiten die formatieplan gehouden.

4. Financiën na formatie

In dit deel van het overzicht worden de schoolbegrotingen voor de jaren 2019 en 2020 vertaald in een begroting die loopt van 1 augustus 2019 tot 31 juli 2020 (schooljaar). Hierbij hebben wij rekening gehouden met de volgende wijzigingen ten opzichte van de vastgestelde begroting:

1. De extra ondersteuningsmiddelen passend onderwijs zijn volgens afspraak over de scholen verdeeld. Een aantal scholen heeft de verdeelsleutel, voor zover 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 enkele scholen zijn besparingen ingeboekt op de materiële budgetten zoals externe ondersteuning in opleidingen. Hierdoor hoefde er minder bespaard te worden op personeel.
4. Bij de vaststelling van de begroting is de basis voor de geprognosticeerde loonkosten bepaald op grond van het schooljaar 2018-2019. In het formatieplan zijn de loonkosten op basis van de formatiegesprekken voor het schooljaar 2019-2020 toegekend.
5. De definitieve beschikking voor het schooljaar 2019-2020 van maart 2019 is verwerkt in deze begroting. Hierin zijn onder andere de definitieve middelen onderwijsachterstandenbeleid verwerkt, bij de begroting moesten wij uitgaan van een schatting. Verder zijn hierin meegenomen de vastgestelde GGL en de leerlingaantallen per 1 oktober 2018.

Het saldo van de in december 2018 vastgestelde begroting per school is opgenomen onder de post "Resultaat vastgestelde begroting" (omgerekend naar schooljaar 2019-2020). 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. 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 € 408.447 positief. Dit resultaat is behoorlijk hoger dan het eindresultaat in de regel "Resultaat vastgestelde begroting" (- €172.000). Wanneer we hier het resultaat van de OBS Olympus afhalen dan zou het formatieplan nagenoeg op 0 sluiten. Dit is weliswaar lager dan de begroting maar dit is een bewuste keuze.

Door het lerarentekort willen wij namelijk zoveel mogelijk medewerkers aan ons binden omdat het 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.

8 . Behoud van kwaliteit

STAIJ heeft negentien verschillende scholen onder haar hoede met soms totaal verschillende onderwijsconcepten en verschillende stadia van ontwikkeling. Iedere school ontwikkelt haar eigen kwaliteit, binnen de kaders van de regelgeving en de financiële mogelijkheden die de bekostiging biedt, kijkend naar wat de eigen populatie nodig heeft. Dit bestuursformatieplan wil daar dienstbaar aan zijn.

De kwaliteit van een school wordt voor het allergrootste deel bepaald door de kwaliteit van de leerkracht. Daarnaast spelen factoren als maatschappelijke context, kwaliteit van de directie en de organisatie en het succes van de ouderparticipatie een rol. Echter, het verschil in kwaliteit tussen scholen wordt gemaakt door de leerkracht. Daar zal ons vizier dan ook op gericht blijven. Allereerst zullen we in deze tijd van lerarentekort de hoogste prioriteit moeten geven aan het vinden en behouden van onze leerkrachten. Ook richten we onze energie op het mogelijk maken van professionalisering van onze leerkrachten, alsook het opleiden van nieuwe leerkrachten. Wij juichen het daarom toe dat de gemeente Amsterdam opnieuw teambeurzen ter beschikking stelt om de kwaliteit van de medewerkers en de scholen verder te vergroten.

STAIJ beschikt over een sterke opleidingsschool en -team. Het team wordt 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 (het 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 achterstandsmiddelen 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 zoveel mogelijk uitvoeren van ons onderwijs met onze eigen collega's. We dringen kostbare, en doorgaans kwalitatief mindere, externe inhuur maximaal terug.

De kwaliteit op onze scholen volgen we via onze eigen kwaliteitsmonitor. In het schooljaar 2019-2020 wordt de kwaliteitsmonitor uitgevoerd via schoolbezoeken door de bestuurder, de

beleidsmedewerkers kwaliteit & passend onderwijs en een collega-directeur. 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. Mede door deze bezoeken wordt de gezamenlijke ontwikkelagenda van STAIJ vormgegeven.

9 . Risicoparagraaf

Anders dan de risico's zoals die al beschreven zijn in de meerjarenbegroting zijn er geen (financiële) risico's te benoemen bij de uitrol van het bestuursformatieplan 2019-2020. De risico's beschreven in de meerjarenbegroting zullen strak gemonitord worden in de kwartaalrapportages. Het feit dat het huidige formatieplan geen aanvullende risico's bevat, komt doordat veel schoolformaties sluiten dankzij 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 ook 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. Als 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.