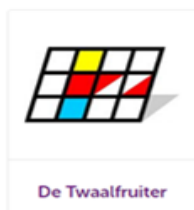
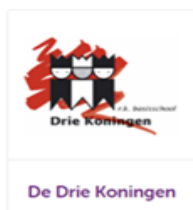


BESTUURSFORMATIEPLAN 2022-2023 & MEERJAREN PERSONELE BEGROTING



Datum : 28 maart 2022

Versie : 0.1

Inhoud

1. Inleiding	2
1.1 Algemeen	2
1.2 Het bevoegd gezag en zijn instellingen	2
1.3 CAO primair onderwijs	2
1.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	3
1.5 Vereenvoudiging bekostiging	3
1.6 Werkdrukakkoord	4
1.7 Werkverdelingsplan	5
2. Bestuursspecifieke zaken	6
2.1 Gewogen gemiddelde leeftijd	6
2.2 Ontwikkeling leerlingenaantal en verhouding leerlingen/leraar	6
2.3 Opheffingsnorm	7
2.4 Financiële resultaten	8
2.5 Eigenrisicodragers (ERD) kosten vervanging	8
2.6 Modernisering Participatiefonds	9
3. Bestuursbeleid	10
3.1 Missie en Visie	10
3.2 Personeelsbeleid	11
3.3 Taak- en functiedifferentiatie	12
3.3.1 Functiebouwwerk	12
3.3.2 Procedure bestuursformatieplan	13
3.3.3 Formatiebesteding en personele verplichtingen	14
4. Personele begroting 2022-2023	15
4.1 Personele baten	15
4.1.1 Rijksbijdragen OCW	15
4.1.2 Middelen uit het samenwerkingsverband	15
4.2 Personele lasten	15
4.2.1 Lonen en salarissen	15
4.2.2 Personeel niet in loondienst	15
4.2.3 Overig	16
4.3 Schooljaar 2022-2023	16
5. Meerjaren personele begroting	18
5.1 Algemeen	18
5.2 Meerjarenplanning	18
5.3 Conclusies en aandachtspunten voor beleid	19

1. Inleiding

1.1 Algemeen

Het bestuursformatieplan geeft de geplande inkomsten en uitgaven op het personele vlak weer van Stichting RK Basisscholen Vleuten – De Meern – Haarzuilens (hierna: de stichting). Elk bevoegd gezag is op grond van het gestelde in de CAO Primair Onderwijs (artikel 2.1), verplicht tot het opstellen van een meerjarenformatiebeleid voor de komende vier schooljaren en een bestuursformatieplan. Het bestuursformatieplan heeft betrekking op het schooljaar 2022-2023. Tevens is een vooruitblik gemaakt naar de drie hierop volgende schooljaren. Hiermee wordt aan alle betrokkenen in de stichting en aan onze stakeholders inzicht gegeven over formatieve personele ontwikkelingen in de komende jaren.

Het bestuursformatieplan omvat de personele uitwerking van de kaders die in de begroting 2022 en de meerjarenbegroting 2023-2026 zijn vastgesteld. Daarbij worden de CAO Primair Onderwijs en de Wet op het Primair Onderwijs gevolgd. Dit bestuursformatieplan is taakstellend en dient daarmee als basis voor de schoolformatieplannen en wordt jaarlijks geactualiseerd.

Het besluitvormingstraject omvat naast de formele vaststelling van het bestuursformatieplan door het College van Bestuur (CvB), instemming conform het reglement van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschapsraad.

1.2 Het bevoegd gezag en zijn instellingen

Onder het bevoegd gezag vallen de hierna genoemde scholen:

Brinnummer	School	Plaats
03LX	De Drie Koningen	De Meern
04IM	Willibrordschool	Vleuten
04IM	Sint Bonifatiuschool	Haarzuilens
27CT	Het Veldhuis	De Meern
27YH	De Twaalfruiter (Tuinlanden)	Vleuten
27YH	De Twaalfruiter (Boomgaarden)	Vleuten

De St. Bonifatiuschool is een nevenvestiging van de Willibrordschool. Voor het Ministerie worden deze twee scholen als een school met een hoofd- en nevenvestiging gezien.

1.3 CAO primair onderwijs

CAO PO 2021

Op 2 november 2021 hebben de PO-Raad en de vakbonden het cao-akkoord voor primair onderwijs voor 2021 ondertekend. Momenteel is dit de vigerende CAO. De partijen kwamen een structurele generieke loonsverhoging overeen van 2,25% met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021. Ook is er een éénmalige verhoging van de eindejaarsuitkering overeengekomen van 6,3% naar 6,5% in december 2021. In de begrote formatie voor schooljaar 2022-2023 is rekening gehouden met de loonsverhoging.

CAO PO 2022

De vakbonden en de PO-Raad voeren onderhandelingen voor de CAO 2022. Onlangs heeft het kabinet bekendgemaakt dat er vanaf 2022 structureel 500 miljoen euro vrijgemaakt wordt om de salariskloof tussen het Primair Onderwijs en het Voortgezet Onderwijs te verkleinen. Hierbij gaat het om gerichte beloningsafspraken voor Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP-ers), leraren en schoolleiders. Ook is er bijzondere aandacht voor het Voortgezet Speciaal Onderwijs, de functie en verantwoordelijkheden van directeurs en schoolleiders en voor het bieden van gericht carrièreperspectief. In de begroting voor schooljaar 2022-2023 is nog geen rekening gehouden met een nieuwe CAO.

1.4 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Tot en met schooljaar 2022-2023 zijn de NPO middelen aan de scholen toegekend. De NPO-middelen zijn in het bijzonder bedoeld om de mogelijke vertragingen die kinderen opgelopen hebben door Covid-19 in te lopen. Hiertoe hebben de scholen een analyse gemaakt, de zogenaamde schoolscan. Deze schoolscan brengt mogelijke hiaten en achterstanden in kaart. De scholen hebben een schoolprogramma gemaakt om deze hiaten en achterstanden weg te werken. Hier hebben de scholen een separate begroting voor gemaakt. De personele benoemingen die worden bekostigd vanuit de NPO middelen zijn voor bepaalde tijd aangegaan en begroot.

De looptijd van het NPO wordt verlengd met twee schooljaren. De stichting ontvangt middelen voor schooljaar 2022-2023 en kan die tot en met 2024-2025 besteden aan de interventies die worden ingezet om hiaten en achterstanden weg te werken. Met de verlenging komt er twee jaar langer ondersteuning voor scholen bij de uitvoering van het programma én wordt het NPO twee jaar langer gemonitord. Bij het opstellen van de begroting 2022 en de meerjarenbegroting is geen rekening gehouden met het eventueel langer aanhouden van de geldende maatregelen rondom Covid-19. In de meerjarenbegroting zijn de gelden inzake het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) budgetneutraal meegenomen.

1.5 Vereenvoudiging bekostiging

Met ingang van kalenderjaar 2023 wijzigt de financieringssystematiek van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Zij wil de berekening van de bekostiging eenvoudig, duidelijker en beter voorspelbaar maken. In de kern bestaat de vereenvoudiging, voor het basisonderwijs, uit de volgende maatregelen:

- De gemiddelde gewogen leeftijd (GGL) wordt afgeschaft;
- Het onderscheid in de bekostiging tussen onderbouw en bovenbouw verdwijnt;
- De personele en materiële bekostiging worden samengevoegd;
- De volledige bekostiging wordt op kalenderjaarbasis bepaald en uitbetaald, waarbij ook de teldatum wijzigt van 1 oktober naar 1 februari.

Eenzijds wordt de bekostiging transparanter en eenvoudig om wijzigingen te detecteren. Anderzijds is er minder sprake van aansluiting op specifieke situaties. Daarnaast zal er een herverdeling van middelen plaatsvinden.

Betaalritme: In de oude systematiek was er sprake van een afwijkend betaalritme waarbij in de eerste 5 maanden van het schooljaar (augustus tot en met december) een lager bedrag dan 1/12 deel van het jaarbedrag werd betaald en in de tweede 7 maanden juist een hoger bedrag. Bij de nieuwe

bekostiging zal er sprake zijn van één betaalritme (8,33% per maand). De vordering op het Ministerie van OCW bij overstap naar de kalenderjaarsystematiek komt per 31-12-2022 te vervallen.

Overgangsregeling: De nieuwe bekostigingssystematiek geldt vanaf kalenderjaar 2023. Voor kalenderjaar 2022 wordt er nog, voor de personele bekostiging, op schooljaarbasis bekostigd. De bekostiging voor schooljaar 2022-2023 geldt echter alleen voor de eerste vijf maanden van het schooljaar c.q. de laatste vijf maanden van kalenderjaar 2022. Om de scholen en schoolbesturen voldoende tijd te geven om zich aan te passen aan de gewijzigde bekostiging is er sprake van een stapsgewijze overgangsregeling met gemaximeerde toe- en afname percentages van de bekostiging.

De financiële effecten van circa -100K door de vereenvoudiging van de bekostiging PO zijn doorerekend in de begroting 2022, het meerjarenperspectief 2023-2026 en in dit bestuursformatieplan voor wat betreft de formatie voor schooljaar 2022-2023.

1.6 Werkdrukakkoord

In 2018 sloten de vakbonden en de PO-Raad met het kabinet het Werkdrukakkoord. Doel van dit akkoord is om de hoge werkdruk in het primair onderwijs terug te dringen. Scholen en schoolbesturen konden aan de slag om het werken in het primair onderwijs voor leraren aantrekkelijker te maken. De teams kregen een rol in de aanpak om de werkdruk op de school waar zij werkzaam zijn aan te pakken, onder verantwoordelijkheid van het schoolbestuur.

Met een grotere rol voor de leraren en de teams wordt het eigenaarschap van de werkdrukoplossingen voor de leraren gestimuleerd. Het team maakt in samenwerking met de directeur het bestedingsplan als onderdeel van het werkverdelingsplan, dit dient ter instemming voorgelegd te worden aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (MR). De directeur is er verantwoordelijk voor dat de werkdrukmiddelen wordt ingezet in samenhang met de andere prioriteiten en opdrachten.

Voor het schooljaar 2022-2023 ontvangen de scholen van de stichting een bedrag van € 258,67 per leerling voor de werkdrukmiddelen. Dit is opgenomen in het totale bedrag van het budget personeels- en arbeidsmarktbeleid.

Brinnummer	School	Leerlingtelling 1-10-2021	2022-2023
03LX	De Drie Koningen	606 €	156.754
04IM	Willibrordschool	739 €	191.157
04IM	Sint Bonifatiuschool	53 €	13.710
27CT	Het Veldhuis	299 €	77.342
27YH	De Twaalfruiter (Tuinlanden)	796 €	205.901
27YH	De Twaalfruiter (Boomgaarden)	499 €	129.076
	Totaal	2.992 €	773.941

Achteraf wordt er door de stichting in het jaarverslag verantwoording afgelegd over de inzet van de extra middelen voor de aanpak van werkdruk.

1.7 Werkverdelingsplan

Per 1 augustus 2019 is het werkverdelingsplan van kracht geworden. Op stichtingsniveau zijn een aantal afspraken gemaakt die voor alle scholen gelden en terug te lezen zijn in bijbehorende kwaliteitskaart. School specifieke taken worden op schoolniveau geregeld.

In het werkverdelingsplan neemt het team besluiten over:

- Verdeling van de te geven lessen/groepen over de leraren;
- Verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
- Tijd voor vóór- en nawerk;
- Welke taken het team uitvoert (binnen de gestelde kaders);
- Tijd binnen en buiten de klas voor onderwijsondersteunend personeel;
- Pauzes;
- Aanwezigheid op school;
- Besteding van de werkdrukmiddelen.

Uitgangspunt bij de werkverdeling is dat de professionele dialoog op school goed wordt gevoerd. De invoering van het werkverdelingsplan is daarvan een uitvoering. De werkverdeling vindt plaats binnen de kaders van het meerjarenformatiebeleid en het bestuursformatieplan.

2. Bestuursspecifieke zaken

In onderstaande wordt ingegaan op besluiten, de ontwikkeling van het leerlingaantal en het resultaat, zowel voor schooljaar 2022-2023, als voor de drie daaropvolgende schooljaren. In hoofdstuk 4 wordt verder ingegaan op de conclusies en aandachtspunten voor het formatiebeleid.

2.1 Gewogen gemiddelde leeftijd

De gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) van het onderwijzend personeel van de stichting ligt op 38,53 jaar. Dit ligt 0,97 jaar lager dan het landelijk gemiddelde van 39,50 jaar¹. In onderstaande tabel is de GGL per 1 oktober 2021 per school weergegeven en is van toepassing tot en met 31 december 2022.

Brinnummer	School	1-okt-21
03LX	De Drie Koningen	40,29
04IM	Willibrordschool	41,44
04IM	Sint Bonifatiuschool	41,44
27CT	Het Veldhuis	37,88
27YH	De Twaalfruiter (Tuinlanden)	34,51
27YH	De Twaalfruiter (Boomgaarden)	34,51

2.2 Ontwikkeling leerlingenaantal en verhouding leerlingen/leraar

In de onderstaande tabel is de te verwachten ontwikkeling van het aantal leerlingen opgenomen vanaf de teldatum 1 oktober 2021. Vanaf 2022 wordt er gerekend met teldatum 1 februari.

Brinnummer	School	2021	2022	2023	2024	2025	2026
03LX	De Drie Koningen	606	629	615	600	590	575
04IM	Willibrordschool	739	762	806	795	793	770
04IM	St Bonifatiuschool	53	53	53	53	53	53
27CT	Het Veldhuis	299	302	260	250	235	230
27YH	De Twaalfruiter (Tuinlanden)	796	814	820	790	750	730
27YH	De Twaalfruiter (Boomgaarden)	499	524	531	541	546	554
Stichting		2992	3084	3085	3029	2967	2912
Toe- of afname				1	-56	-62	-55

Uit bovenstaande tabel blijkt dat de komende jaren het aantal leerlingen zal afnemen.

Ten opzichte van het jaar 2021 is een stijging zichtbaar van 92 leerlingen. Dit wordt veroorzaakt door de verschuiving van de peildatum van 1 oktober naar 1 februari.

De komende jaren zal de Utrechtse wijk Groenewoud ontwikkeld gaan worden. In deze wijk mag de stichting een nieuwe school gaan stichten. Er is in dit bestuursformatieplan geen rekening gehouden met de leerlingprognose voor deze nieuw te bouwen school. We weten echter dat dit wel gaat gebeuren en daarmee heeft dit effect op onze personeelsbehoefte voor de komende jaren.

¹ Tweede Regeling bekostiging personeel PO 2021–2022, OCW–regeling, d.d. 6 juli 2021

In onderstaande tabel is de verhouding leerlingen/leraren weergegeven van de stichting voor het schooljaar 2022-2023.

Verhouding leerlingen/leraren	De Drie Koningen	Willibrordschool St Bonifatiuschool	Het Veldhuis	De Twaalfruiter (Tuinlanden)	De Twaalfruiter (Boomgaarden)
Aantal FTE (totale taakomvang)	38,13	49,43	18,43	45,13	30,36
Aantal FTE (verlof)	0,24	0,69	0,09	0,82	0,54
Aantal FTE (bovenschools)	0,52	0,54	0,20	0,28	0,26
Aantal FTE (werkelijke inzet)	37,37	48,20	18,14	44,04	29,56
Directie (DIR)	1,90	2,80	1,00	2,80	1,80
Onderwijs ondersteunend personeel (OOP)	2,87	5,78	4,58	6,35	4,43
Onderwijzend personeel (OP)	32,60	39,63	12,57	34,89	23,34
Aantal leerlingen per 01-02-22	629	815	302	814	524
Aantal leerlingen per DIR	331,5	291,1	302,0	290,7	291,1
Aantal leerlingen per OOP	219,5	141,1	66,0	128,2	118,4
Aantal leerlingen per OP	19,3	20,6	24,0	23,3	22,5

Het Veldhuis heeft het hoogste aantal leerlingen (24,0) per onderwijzend personeel. Het meest afwijkend is de Drie Koningenschool; een verschil van 4,7 leerlingen. Het aantal leerlingen per onderwijzend personeel is bij De Twaalfruiter Tuinlanden en Boomgaarden redelijk in lijn met Het Veldhuis.

In de categorie onderwijzend personeel zijn onderstaande functies/rollen verdeeld:

- Leraar L10 / L11 / L12
- Schoolleiders in opleiding
- ICT
- Ambulante tijd

2.3 Opheffingsnorm

Ter bepaling of een school op enige teldatum onder de zgn. opheffingsnorm komt, geldt het aantal leerlingen op 1 oktober plus een opslag van 3% (naar beneden afgerond). Als het leerlingaantal van een basisschool gedurende drie achtereenvolgende teldata onder de geldende opheffingsnorm komt, wordt in principe met ingang van het volgende schooljaar de Rijksbesteding beëindigd.

Met ingang van 1 augustus 2018 zijn de opheffingsnormen voor de gemeente Utrecht opnieuw vastgesteld voor een periode van 5 jaar. Onderstaand schema biedt per school een overzicht van het leerlingenaantal en de opheffingsnormen.

Brinnummer	School	Aantal lln 1-10-2021	Incl. 3% opslag	Opheffings norm	Verschil	Gemeente
03LX	De Drie Koningen	606	624	190	434	Utrecht
04IM	Willibrordschool / St Bonifatiuschool	792	815	190	625	Utrecht
27CT	Het Veldhuis	299	307	190	117	Utrecht
27YH	De Twaalfruiter (Tuinlanden / Boomgaarden)	1295	1333	190	1143	Utrecht

De St. Bonifatiuschool is een nevenvestiging van de Willibrordschool. Voor het ministerie worden deze twee scholen als een school met een hoofd- en nevenvestiging gezien. Voor de scholen van de stichting is er dus geen risico in het kader van de opheffingsnorm.

2.4 Financiële resultaten

In onderstaande tabel zijn de te verwachten resultaten weergegeven tot en met het schooljaar 2025-2026. In de berekening is rekening gehouden met de wet- en regelgeving inzake onze bekostiging. Hierbij is het begrote resultaat uit de meerjarenbegroting 2022-2026 als uitgangspunt genomen. Als gevolg van het dalend leerlingaantal nemen de baten de komende jaren af. Om het beoogde positieve of neutrale exploitatieresultaat toch te behalen is een taakstelling opgenomen onder de personele lasten; met als doel de personele bezetting 'in lijn' te brengen met het leerlingaantal. Het negatieve bedrag over schooljaar 2022-2023 wordt met name veroorzaakt door de vereenvoudiging van de bekostiging. Met de start van de nieuwe school in de wijk Groenewoud kan het negatieve resultaat wijzigen in een positief resultaat.

Schooljaar	2022-2023		2023-2024		2024-2025		2025-2026
Baten	€	18.126.727	€	17.061.592	€	16.898.763	€ 16.590.154
Lasten	€	18.847.032	€	17.261.592	€	17.098.763	€ 16.790.154
Resultaat	€	-720.305	€	-200.000	€	-200.000	€ -200.000

2.5 Eigenrisicodrager (ERD) kosten vervanging

Schoolbesturen die volledig bij het Vervangingsfonds zijn aangesloten betalen jaarlijks premie vanuit de lumpsum die ze vanuit het Ministerie van OCW ontvangen. Als aan de voorwaarden van het Reglement Vervangingsfonds is voldaan, neemt het fonds de vervangingskosten van het afwezig personeel voor zijn rekening.

Het Vervangingsfonds is enige jaren geleden een proces van modernisering gestart. Doel van de modernisering is het vergroten van de keuzevrijheid en het verbeteren van de dienstverlening aan schoolbesturen. Het Vervangingsfonds faciliteert de sector stapsgewijs naar een nieuw stelsel, dat gebaseerd zal zijn op meer eigen verantwoordelijkheid en een actieve rol van schoolbesturen rond verzuim- en vervangingsbeleid. De stichting is eigenrisicodrager (ERD) voor de kosten van de vervangingen. Hierdoor is de af te dragen premie aan het Vervangingsfonds nog maar 0,05%. De kosten voor vervangingen zijn jaarlijks ca. € 300K, wat kan worden opgevangen uit de besparing op de premie.

2.6 Modernisering Participatiefonds

De kosten van wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen werkloosheidskosten komen voor rekening van de stichting. Deze kosten kunnen worden vergoed door het Participatiefonds (PF). Voor de uitkeringskosten bij ontslag dient de stichting bij het PF een vergoedingsverzoek in. Op basis van de voorschriften uit het PF-reglement wordt dan een zogenoemde instroomtoets uitgevoerd om te kijken of het ontslag onvermijdbaar is. Bij een positieve beoordeling komen de uitkeringskosten voor rekening van het PF. Bij een negatieve uitkomst blijven de WW-kosten voor rekening van het bestuur. De stichting is als werkgever risicodragend voor de uitkeringskosten. De kosten worden dan, op aangeven van het PF, door DUO verrekend en ingehouden op de bekostiging.

Het PF is bezig met het hervormen en verbeteren van de dienstverlening. De invoering van deze modernisering zal plaatsvinden per 1 augustus 2022.

Na de modernisering zal de stichting altijd een eigen bijdrage in geval van een ontslag betalen. Standaard betaalt de stichting een eigen bijdrage van 50% van de werkloosheidskosten en wordt 50% vergoed vanuit het PF. Voldoet het ontslag aan de (nieuwe) beëindigingsgronden in het reglement en voldoet de stichting aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen, dan kan de stichting een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%.

De stichting heeft 10% van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs gereserveerd voor mogelijke WW-risico's bij medewerkers die op de NPO middelen (tijdelijk) zijn aangesteld.

3. Bestuursbeleid

Op grond van de personele baten en lasten zal in dit hoofdstuk nader worden ingegaan op de beleidsterreinen personeel en formatie. Naast de bestuurs specifieke kenmerken zijn ook enkele algemene toelichtingen opgenomen.

3.1 Missie en Visie

Het bestuur van de stichting heeft in 2018 de visie als basis van het strategisch beleid vastgelegd. Het bestuur heeft dit in het najaar 2018 uitgewerkt tot het Strategisch Beleidsplan 2018-2022. In 2021 is gestart met het ophalen van input voor het strategische beleidsplan 2022-2026. In het voorjaar van 2022 wordt dit traject verder afgerond en zal het strategisch beleid voor 2022-2026 worden vastgesteld.

De ambitie van de stichting is het beste basisonderwijs van Utrecht verzorgen. Dit is uitgewerkt en onderbouwd in de missie en visie van de stichting.

De stichting staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs binnen een professionele en lerende omgeving. Leerlingen worden geëquipeerd met de nodige kennis, vaardigheden en attitudes om hun kansen in het vervolgonderwijs en de maatschappij te maximaliseren. Om dit te bereiken, steken we in op veel kennisontwikkeling, zodat leerlingen betere leerresultaten behalen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat onderwijsprestaties een goede voorspeller zijn van onder andere levensresultaten, zoals: beroepsstatus, geluk, gezondheid en zelfs de levensverwachting. Onze onderwijsinhoud is opgedeeld in drie doeldomeinen: kwalificatie, burgerschapsvorming en persoonlijk leiderschap. Op deze manier worden kinderen voorbereid om te participeren in de samenleving van de 21^{ste}-eeuw.

De stichting heeft een visie ontwikkeld en beschreven aan de hand van een visie op vier deelgebieden: op leren, op leren organiseren, op professionaliteit en op veranderen. Deze visie dient als normatief kader waarmee de belangrijkste vragen over het onderwijs worden gesteld, namelijk: hoe werkt leren? Hoe kunnen we dit leren organiseren? Wat verwachten we van een professional? Hoe kunnen we de organisatie hiertoe veranderen?



3.2 Personeelsbeleid

Medewerkers zijn het kapitaal van de organisatie. Leraren staan centraal in het leren en ontwikkelen van kinderen. De vaardigheid en professionaliteit van leraren bepalen de effectiviteit van het onderwijs. Om dit te kunnen uitoefenen hebben leraren enerzijds (professionele) ruimte nodig en anderzijds is het van belang om continu te investeren in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Dit betekent dat er binnen de stichting ruimte is voor gerichte training en kennisontwikkeling. De stichting gelooft dat het zorgen voor een kenniscultuur en het bieden van ruimte voor professionaliteit hoort bij goed werkgeverschap. Goed personeelsbeleid en goed werkgeverschap zijn dan ook onlosmakelijk verbonden met de continuïteit van de organisatie. De stichting wil medewerkers aantrekken die zich continu willen ontwikkelen. Tegelijkertijd heeft de focus op onderwijskwaliteit, leren en ontwikkeling een zekere aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt gehad.

De scholen worden getroffen door de krapte op de arbeidsmarkt voor onderwijzend personeel. Dagelijks houdt de stichting zich bezig met het actief werven van geschikt personeel en het vinden van nieuwe oplossingen zoals zij-instroom. Behalve het binden van nieuwe medewerkers wordt er ook veel aandacht besteed aan het boeien van medewerkers die reeds in dienst zijn.

De stichting maakt onderdeel uit van de PiO-invalpool en het Regionaal Transfercentrum Transvita. De invalpool is een pool van oproep-/inval leerkrachten en onderdeel van RTC Transvita. RTC Transvita is een loopbaancentrum voor leraren van de aangesloten besturen. De medewerkers van de stichting kunnen ondersteund worden bij loopbaanvragen en het verbeteren van vitaliteit door de verschillende diensten van Transvita. Ook kunnen de medewerkers indien gewenst gebruikmaken van (externe) personeelsmobiliteit. Eveneens wordt er door Transvita invulling gegeven aan het gedelegeerd werkgeverschap van de aangesloten besturen van leerkrachten die vanuit het loopbaancentrum binnen de verschillende scholen werkzaam zijn. Het is een groot aandachtspunt om kwalitatief hoogwaardige medewerkers in vaste dienst te hebben. Goede vervangers vinden in deze arbeidsmarkt is ook een zorg die op verschillende plaatsen binnen de organisatie leeft.

De stichting bindt medewerkers door hen te erkennen en te waarderen in hun vakmanschap en het bieden van professionele ruimte. De ingezette ontwikkeling, de zeggenschap over en de kwaliteit van het onderwijs wordt belegd in de leerteams, dat maakt dat professionals graag binnen de stichting willen werken. De gesprekscyclus zal afgestemd worden op de leerteams werkwijze. Gesprekken over en afstemming van competentie, organisatiebelang en passie zorgen voor een positieve werkomgeving, waarin de leraar de kinderen en de organisatie verder helpt te ontwikkelen. Waardering van de medewerkers is een belangrijk onderwerp. De stichting heeft haar beloningsbeleid herijkt en blijft daarnaast continu zoeken naar balans tussen primaire en secundaire waardering (arbeidsvoorwaarden).

Academie

In 2021 is het kader voor de interne academie opgesteld. Dit kader is ontwikkeld op basis van ervaringen van de eigen pilot, ervaringen van andere stichtingen, gesprekken met de DLK, staffunctionarissen en binnen het bestuursbureau. In 2022 wordt het ondersteunende digitale systeem gelanceerd en worden de activiteiten en scholingen binnen de eigen academie verder uitgebreid. De academie speelt een grote rol in het professionaliseren van medewerkers.

Verzuim

Sinds 2019 werkt de stichting samen met ArboNed. Als stichting wordt veel aandacht besteed aan het preventief werken aan verzuimbeleid. Het verzuimbeleid van de stichting is geactualiseerd. De stichting vindt het voorkomen van uitval en op verantwoorde wijze snel re-integreren erg belangrijk. De komende maanden wordt er gestart met een sociaal medisch team (SMT).

Utrecht leert

Utrecht leert is een initiatief van samenwerkende schoolbesturen, lerarenopleidingen en overheidspartners. Het doel is om het lerarentekort in de regio Utrecht terug te dringen en om leraren te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling. Op die manier wordt de onderwijssector zowel kwantitatief als kwalitatief sterker.

Doelen personeelsbeleid:

- Samenwerking met Transvita leidt tot instroom van medewerkers;
- Werving van nieuwe medewerkers gebeurt planmatig, op basis van herkenbaarheid van de stichting, professionele ruimte en vakmanschap voor leraren;
- Waarderen van medewerkers gebeurt door middel van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, met voldoende oog voor de financiële gezondheid van de stichting;
- Verzuimbeleid, in samenwerking met ArboNed, voorkomt uitval

3.3 Taak- en functiedifferentiatie

3.3.1 Functiebouwwerk

Functiebeschrijvingen worden onder meer gebruikt bij het voeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken en werving- en selectieprocedures. Functies zijn niet statisch maar dynamisch, zo ook de functiebeschrijvingen. De functiebeschrijvingen vormen de basis voor de vorming van het functiebouwwerk en het loongebouw binnen de stichting. De functiebeschrijvingen dienen als basis voor functiewaardering.

Conform artikel 5.1 van de CAO-PO is de stichting verplicht om bij wijzigingen afspraken te maken met de P-(G)MR over de invulling van het functiebouwwerk op zowel bestuurs- als schoolniveau, wat betreft het geheel van functies naar soort, niveau en aantal. Hierbij wordt besloten of de huidige normfuncties en de huidige niet-normfuncties, zoals beschreven in de CAO-PO, gehandhaafd blijven of dat alle functies volgens Functie Waardering Primair Onderwijs (FUWA PO) worden gewaardeerd.

De volgende, ongewijzigde, functies komen op dit moment voor in het functiebouwwerk van de stichting:

Schoolniveau	Schaal	De Drie Koningen	Willibrordsschool St Bonifatiuschool	Het Veldhuis	De Twaalfruiter (Tuinlanden)	De Twaalfruiter (Boomgaarden)
Directeur	D13	1,00	1,00	1,00	1,00	0,80
Schoolleider	D11	1,00	2,00	-	1,80	1,00
Leraar	L10, L11, L12	33,26	40,66	12,85	35,92	23,93
Managementassistent	7	1,00	1,10	0,58	0,60	-
Leraarondersteuner	7	-	0,30	-	0,60	-
Administratief medewerker	5	-	0,70	-	1,00	1,24
Onderwijsassistent	4, 5, 6	0,40	2,08	3,00	3,21	2,39
Conciërge	4	1,47	1,60	1,00	1,00	1,00

Bovenschoolsniveau	Schaal	Bestuursbureau
Voorzitter CvB	CAO bestuurder PO	1,00
Controller	13	0,80
Stafmedewerker O&K	11	1,00
HRM-adviseur	11	0,80
Secretaresse College van Bestuur	9	0,70
Bureau en Facility manager	9	0,70
Managementassistent	7	0,10

3.3.2 Procedure bestuursformatieplan

De procedure voor het bestuursformatieplan en voor de schoolformatieplannen is door de gezamenlijke besturen en onderwijsvakorganisaties geregeld in de CAO-PO.

In deze CAO is onder andere geregeld dat de werkgever het - tenminste op vier jaar betrekking hebbend - meerjaren formatiebeleid vaststelt en jaarlijks actualiseert in een bestuursformatieplan. Daarbij moet rekening worden gehouden met de verplichtingen van het te voeren zorgbeleid in het samenwerkingsverband en met het kader van het op lokaal niveau vast te stellen onderwijsachterstandenplan. Ook dient de werkgever te streven naar behoud van werkgelegenheid en de verschillende uitgangspunten als geregeld in de Wet Primair Onderwijs. Daarbij valt onder andere te denken aan herplaatsingsbeleid en mobiliteitsbeleid.

Het bestuursformatieplan dient - na verkregen instemming van de personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) - door het bevoegd gezag vóór 1 mei voor het komende schooljaar te worden vastgesteld, tenzij zwaarwegende redenen of omstandigheden zich daartegen verzetten.

De ontwikkeling van meerjaren formatiebeleid en een bestuursformatieplan voor het volgende schooljaar is gebaseerd op artikel 2.1 van de CAO-PO. Deze CAO (2021) is door de stichting van toepassing verklaard voor de medewerkers van de stichting.

Het plan bevat naast een overzicht van de inkomsten (de beschikbare formatiebudgetten) en de uitgaven (de personele verplichtingen), ook de uitgangspunten m.b.t. het formatiebeleid, de beleidsvoornemens en belangrijke ontwikkelingen op personeelsgebied.

Het plan is niet statisch, maar dynamisch; het borduurt voort op de voorliggende plannen en beleidsuitgangspunten en wordt aan de hand van nieuwe ontwikkelingen jaarlijks en eventueel tussentijds bijgesteld.

3.3.3 Formatiebesteding en personele verplichtingen

De groepsformatie wordt ingezet voor het primaire proces: het verzorgen van onderwijs in de groepen. Uitgangspunt is dat de formatie zodanig wordt ingezet, dat sprake is van een optimale bezetting per (combinatie)groep in de school, gerelateerd aan de werkwijze van de school. Hierbij is rekening gehouden met doorlopende personele verplichtingen.

Bij de voorbereiding van de formatieplanning voor het schooljaar 2022-2023 zijn de volgende wensen van de medewerkers geïnventariseerd:

- (Vrijwillige) overplaatsing (mobiliteit);
- Het opnemen, uitbreiding of beëindiging van de duurzame inzetbaarheid²;
- Taakvermindering of volledig ontslag (op eigen verzoek, keuzepensioenen);
- Gewenste uitbreiding van de huidige (deeltijd)betrekking.

Eventuele formatieve fricties op schoolniveau worden in beginsel op vrijwillige basis tussen scholen onderling opgelost door bijvoorbeeld (gedeeltelijke) mobiliteit van medewerkers. Waar mogelijk wordt rekening gehouden met de aangeleverde wensen van het personeel. Gedurende de periode tot en met juli van dit jaar worden de schoolformaties verder ingevuld.

Bij formatieve ruimte dient de stichting rekening te houden met de benoemingsvolgorde zoals genoemd in bijlage IE van de CAO PO:

- a. Werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn verklaard door UWV waarbij aanpassing van het dienstverband nodig is;
- b. Werknemers die in het risicodragend deel van de formatie (RDDF) zijn geplaatst;
- c. Eigen wachtgelders in de zin van artikel 138 en 139 WPO respectievelijk artikel 132 en 133 WEC;
- d. Werknemers benoemd voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.1 lid 2;
- e. Werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ten behoeve van vervanging op grond van artikel 3.1 leden 3 en/of 4;
- f. Deeltijders.

Pas als niemand meer op grond van de benoemingsvolgorde in aanmerking komt voor de vacature, kan de vacature openlijk worden gesteld. Het passeren van voorrangsbenoemingen kan leiden tot kortingen op de bekostiging volgens artikel 138 van de Wet op het Primair Onderwijs.

² Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers in hun werkende leven doorlopend in staat blijven hun huidig en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn uit te voeren en hierin voldoende kunnen blijven functioneren.

4. Personele begroting 2022-2023

4.1 Personele baten

Op grond van de personele baten en lasten wordt een begroting opgesteld. Deze geeft het inzicht hoeveel formatie aan de scholen als budget wordt toegekend. De opbouw van het beschikbare budget wordt in de begroting uitgewerkt en is in de toelichting op de begroting verder uitgelegd. De cijfers in dit bestuursformatieplan zijn de basis van waaruit de verdere invulling van de formatie zal plaatsvinden.

4.1.1 Rijksbijdragen OCW

De bekostiging bestaat uit verschillende componenten. De bedragen worden per school vastgesteld door het Ministerie van OCW.

Het schooljaar 2022-2023 is een bijzonder jaar voor de bekostiging. De maanden augustus t/m december worden bekostigd op basis van de leerling telling 1 oktober 2021. De maanden januari t/m juli zijn gebaseerd op de vereenvoudiging van de bekostiging op basis van de leerling telling 1 februari 2022.

4.1.2 Middelen uit het samenwerkingsverband

De middelen zorgformatie worden toegekend aan het samenwerkingsverband (SWV) waaraan de besturen deelnemen. Deze bestaan uit een bedrag van € 139 per leerling. Het samenwerkingsverband kent hieruit middelen toe aan de binnen hun samenwerkingsverband werkende basisscholen, SBO- en SO- scholen. Een deel van de middelen is nodig voor de kosten van het samenwerkingsverband. In het zorgplan van het SWV waaronder de scholen van de stichting vallen, is de wijze van verdeling en inzet van de zorgformatie aan basisscholen geregeld.

4.2 Personele lasten

Nu de personele baten bekend zijn, komen de personele lasten aan de orde. Er is voor gekozen om in beeld te brengen welke lasten er op bovenschools niveau gedragen worden. Zodra dit bekend is, wordt duidelijk wat de beschikbare schoolformatie is. Er wordt onderscheid gemaakt tussen hetgeen 'bovenschools' wordt uitgegeven en de loonkosten op de scholen. Onder bovenschools verstaan we het bestuur, medewerkers bestuursbureau en andere overhead, zoals cursuskosten, arbokosten, dotaties aan voorzieningen, solidariteitsbijdragen voor zwangerschapsverlof en seniorenregeling etc.

4.2.1 Lonen en salarissen

De personele lasten, ook wel de loonkosten, worden begroot met behulp van het salarissysteem Capisci. De personele lasten worden geprognosticeerd op basis van de huidige bekende informatie (maart 2022).

4.2.2 Personeel niet in loondienst

De stichting maakt gebruik van extern personeel. Deze kosten zijn separaat inzichtelijk gemaakt. Het extern personeel voor het schooljaar 2022-2023 is begroot op € 239.000 en additioneel € 57.000 aan extern personeel (NPO).

4.2.3 Overig

Tenslotte zijn er nog overige personele lasten bij de stichting, zoals:

Omschrijving	Bedrag
Werving en selectie	€ 34.995
Extern personeel	€ 239.602
Extern personeel (NPO)	€ 57.235
Bijdrage Transvita	€ 35.000
Bedrijfsgezondheidszorg	€ 53.542
Professionalisering	€ 248.542
Nascholing	€ 200.000
Kwaliteitsbudget	€ 210.145
Kwaliteitsrijke projecten	€ 100.000
Overige personeelgerelateerde kosten	€ 34.119
Schoolbegeleiding	€ 48.494
Werkkostenregeling	€ 116.042
Afdracht GOVAK gelden	€ 16.500
Werkdrukvermindering	€ 529.316
Totaal	€ 1.923.532

4.3 Schooljaar 2022-2023

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de uitgangspunten van formatiebeleid. Naast de bestuursspecifieke situatie zijn ook enkele algemene toelichtingen opgenomen.

In de begroting zijn de personele inkomsten, de personele uitgaven en de verwachte resultaten voor het schooljaar 2022-2023 overzichtelijk in beeld gebracht. Beleidskeuzes en bovenschoolse bijdragen worden zichtbaar gemaakt, per school en op stichtingsniveau. De inkomsten en toebedeelde gelden worden afgezet tegen de afminkingen, loonkosten en overige kosten om zo te komen tot een te verwachten resultaat. Door natuurlijk verloop wordt er geen vacatureruimte verwacht.

Ongewijzigd beleid

- De stichting begroot in geld.
- Extra budgetten zoals ontvangsten samenwerkingsverband en gemeentelijke subsidies voegen we net als in het vorige schooljaar toe in de begroting. De wijze van toekenning van de middelen van het nieuwe samenwerkingsverband blijft vooralsnog gelijk aan voorgaand schooljaar.
- De teldatum 1 oktober in het nieuwe schooljaar is de basis voor formatie van de scholen (T=0 systematiek). Op basis van de vastgestelde kaders wordt de wijziging ten aanzien van leerling mutaties op basis van onder andere een ratio 1 op 26 verdisconteerd in de formatietoedeling. Onderstaand de formatie richtlijnen voor de inzet van personeel:
 - 1 fte directie op 750 leerlingen
 - 1 fte schoolleider op 375 leerlingen
 - 1 fte leerkracht op 26 leerlingen
 - 1 fte KC op 400 leerlingen
 - 1 fte ICT op 3.000 leerlingen
 - 1 fte conciërge op 600 leerlingen
 - 1 fte administratie inclusief management assistente op 500 leerlingen

In onderstaand overzicht worden de personele baten en lasten en de te verwachten resultaten op stichtingsniveau weergegeven voor schooljaar 2022-2023.

	Schooljaar 2022-2023
Baten	
3.1.1. Rijksbijdrage OCW	€ 17.148.622
3.1.2.1. Overige subsidies OCW	€ 135.000
3.1.3. Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	€ 483.708
3.2.2.2. Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en –subsidie	€ 162.100
3.5.1.0. Overige baten	€ 35.518
3.5.1. Verhuuropbrengsten	€ 117.000
3.5.10 Overige	€ -17.722
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 62.500
Totaal baten	€ 18.126.726
Lasten	
4.1.1.1. Lonen en salarissen	€ 14.043.719
4.1.2.3. Overige	€ 1.855.807
4.1.3. Ontvangen vergoedingen	€ -78.083
4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa	€ 333.130
4.3.1. Huurlasten	€ 80.000
4.3.3. Onderhoudslasten (klein onderhoud)	€ 214.000
4.3.4. Energie en water	€ 205.700
4.3.5. Schoonmaakkosten	€ 368.000
4.3.6. Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	€ 47.800
4.3.7. Dotatie voorziening onderhoud	€ 215.000
4.3.8. Overige huisvestingslasten	€ 185.000
4.4.1. Administratie en beheer	€ 244.451
4.4.2. Inventaris en apparatuur	€ 3.360
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	€ 788.500
4.4.5. Overige	€ 336.498
6.2.1. Rentelasten en soortgelijke lasten	€ 4.150
Totaal lasten	€ 18.847.032
Resultaat	€ -720.306

Het te verwachten resultaat bij het opstellen van dit bestuursformatieplan is € 720K negatief, ten gevolge van de vereenvoudiging van de bekostiging (zie paragraaf 1.5). Dit is conform resultaat uit de meerjarenbegroting 2022-2026.

Bij het invullen van de formatie op schoolniveau blijft het zaak de gevolgen op stichtingsniveau te monitoren. Bij het behouden en aantrekken van personeelsleden is het van belang om van tevoren de gevolgen van de nieuwe verplichtingen te overzien: zijn er voldoende middelen om de verplichting in het volgende schooljaar voort te zetten, zijn er medewerkers binnen de stichting die voorrang genieten of overgeplaatst kunnen worden?

Bij het invullen van de formatie dient op stichtingsniveau rekening te worden gehouden met de benoemingsvolgorde volgens de CAO Primair Onderwijs.

5. Meerjaren personele begroting

5.1 Algemeen

De meerjaren formatieplanning geeft inzicht in de personele baten en lasten voor de komende vijf jaren. In dit geval 2022-2023 tot en met 2025-2026. Dit hoofdstuk is opgesteld aan de hand van de aangeleverde leerlingenprognoses door de directeuren en het huidige personeelsbestand.

5.2 Meerjarenplanning

Bij de meerjarenplanning zijn de navolgende uitgangspunten gehanteerd:

- Leerlingenprognoses voor de stichting;
- De overige personele baten en lasten zijn opgenomen conform vastgestelde regelgeving, te verwachten ontwikkelingen en de door de stichting gestelde kaders en uitgangspunten;
- De personele lasten (loonkosten) zijn gebaseerd op het personeelsbestand inclusief de toekomstige personele mutaties voor zover bekend bij de stichting;
- De personele lasten (loonkosten) zijn tevens gebaseerd op het personeelsbestand.

Op basis van de hierboven genoemde uitgangspunten zijn de navolgende personele inkomsten en uitgaven berekend volgens bestaand beleid.

	Schooljaar 2022-2023	Schooljaar 2023-2024	Schooljaar 2024-2025	Schooljaar 2025-2026
Baten				
3.1.1. Rijksbijdrage OCW	€ 17.148.622	€ 16.386.704	€ 16.214.378	€ 15.904.013
3.1.2.1. Overige subsidies OCW	€ 135.000	€ 110.000	€ 110.000	€ 110.000
3.1.3. Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	€ 483.708	€ 478.500	€ 478.500	€ 478.500
3.2.2.2. Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en –subsidie	€ 162.100	€ 122.100	€ 122.100	€ 122.100
3.5.1.0. Overige baten	€ 35.518	€ -	€ -	€ -
3.5.1. Verhuuropbrengsten	€ 117.000	€ 117.000	€ 117.000	€ 117.000
3.5.10 Overige	€ -17.722	€ -215.212	€ -205.715	€ -203.959
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 62.500	€ 62.500	€ 62.500	€ 62.500
Totaal baten	€ 18.126.726	€ 17.061.592	€ 16.898.763	€ 16.590.154
Lasten				
4.1.1.1. Lonen en salarissen	€ 14.043.719	€ 12.766.020	€ 12.653.960	€ 12.434.301
4.1.2.3. Overige	€ 1.855.807	€ 1.604.869	€ 1.606.650	€ 1.584.531
4.1.3. Ontvangen vergoedingen	€ -78.083	€ -78.190	€ -78.190	€ -78.190
4.2.2. Afschrijvingen materiële vaste activa	€ 333.130	€ 292.251	€ 238.363	€ 171.889
4.3.1. Huurlasten	€ 80.000	€ 80.000	€ 80.000	€ 80.000
4.3.3. Onderhoudslasten (klein onderhoud)	€ 214.000	€ 214.000	€ 214.000	€ 214.000
4.3.4. Energie en water	€ 205.700	€ 205.700	€ 205.700	€ 205.700
4.3.5. Schoonmaakkosten	€ 368.000	€ 368.000	€ 368.000	€ 368.000
4.3.6. Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	€ 47.800	€ 47.800	€ 47.800	€ 47.800
4.3.7. Dotatie voorziening onderhoud	€ 215.000	€ 215.000	€ 215.000	€ 215.000
4.3.8. Overige huisvestingslasten	€ 185.000	€ 185.000	€ 185.000	€ 185.000
4.4.1. Administratie en beheer	€ 244.451	€ 244.451	€ 244.451	€ 244.451
4.4.2. Inventaris en apparatuur	€ 3.360	€ 3.360	€ 3.360	€ 3.360
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	€ 788.500	€ 788.500	€ 788.500	€ 788.500
4.4.5. Overige	€ 336.498	€ 320.681	€ 322.019	€ 321.662
6.2.1. Rentelasten en soortgelijke lasten	€ 4.150	€ 4.150	€ 4.150	€ 4.150
Totaal lasten	€ 18.847.032	€ 17.261.592	€ 17.098.763	€ 16.790.154
Resultaat	€ -720.306	€ -200.000	€ -200.000	€ -200.000

De rijksbijdragen dalen de komende jaren door een daling van het leerlingaantal. De materiële lasten zijn conform de meerjarenbegroting 2021-2025 opgenomen.

De komende schooljaren is er een negatief resultaat te zien. De beschikbare formatie vanaf het schooljaar 2023-2024 heeft derhalve alleen betrekking op de gebruikelijke bedrijfsvoering van de scholen. De stichting wil medewerkers die op basis van het bestuursformatieplan bovenformatief zijn, de parels en talenten, niet kwijtraken aangezien we verwachten dat we deze medewerkers in de toekomst zeker nodig zullen hebben. De medewerkers met een reguliere, tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben baangarantie. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor het NPO zullen voor de duur van de subsidie tijdelijk zijn. De komende maanden zal meer duidelijk worden over de definiëring en inzet van de te verwachten subsidies.

5.3 Conclusies en aandachtspunten voor beleid

Hieronder volgt een opsomming van conclusies en aandachtspunten voor het formatiebeleid voor het schooljaar 2022-2023 en de komende jaren.

- In dit bestuursformatieplan en meerjarenplanning is inzicht gegeven in de uitgangspunten die het bestuur hanteert voor de verdeling en de toekenning van de budgetten in 2022-2023. Deze uitgangspunten zijn ook doorgerekend naar de komende schooljaren. In de komende maanden zullen de schoolformaties verder vorm krijgen en zullen evenals in voorgaande jaren nog diverse formatieve wijzingen plaats kunnen vinden.
- De komende jaren zal het aantal leerlingen met circa 170 afnemen. Er is nog geen rekening gehouden met de leerlingprognose voor de nieuw te bouwen school in de wijk Groenewoud.
- Gezien de verwachte ontwikkelingen in de leerlingaantallen, het beschikbare formatiebudget en rekening houdend met het natuurlijke verloop is de regeling 'van-werk-naar-werk', met het oog op ontslag niet aan de orde voor het schooljaar 2022-2023. Boventallige medewerkers zullen in eerste instantie een plek krijgen binnen de pool van Transvita. Als meer duidelijk is over de inzet van de verschillende subsidies, vinden deze medewerkers hun plek binnen de scholen.
- De stichting beschikt over een voldoende flexibele schil medewerkers met een tijdelijke benoeming en/of een tijdelijke uitbreiding.
- Het blijft noodzakelijk de verplichtingen aan personeel in beeld te hebben. Het benoemen van medewerkers in de reguliere formatie leidt tot nieuwe verplichtingen. Aan tijdelijk personeel, inclusief vervangers, kan op grond van de CAO een verplichting tot een vast dienstverband ontstaan.