

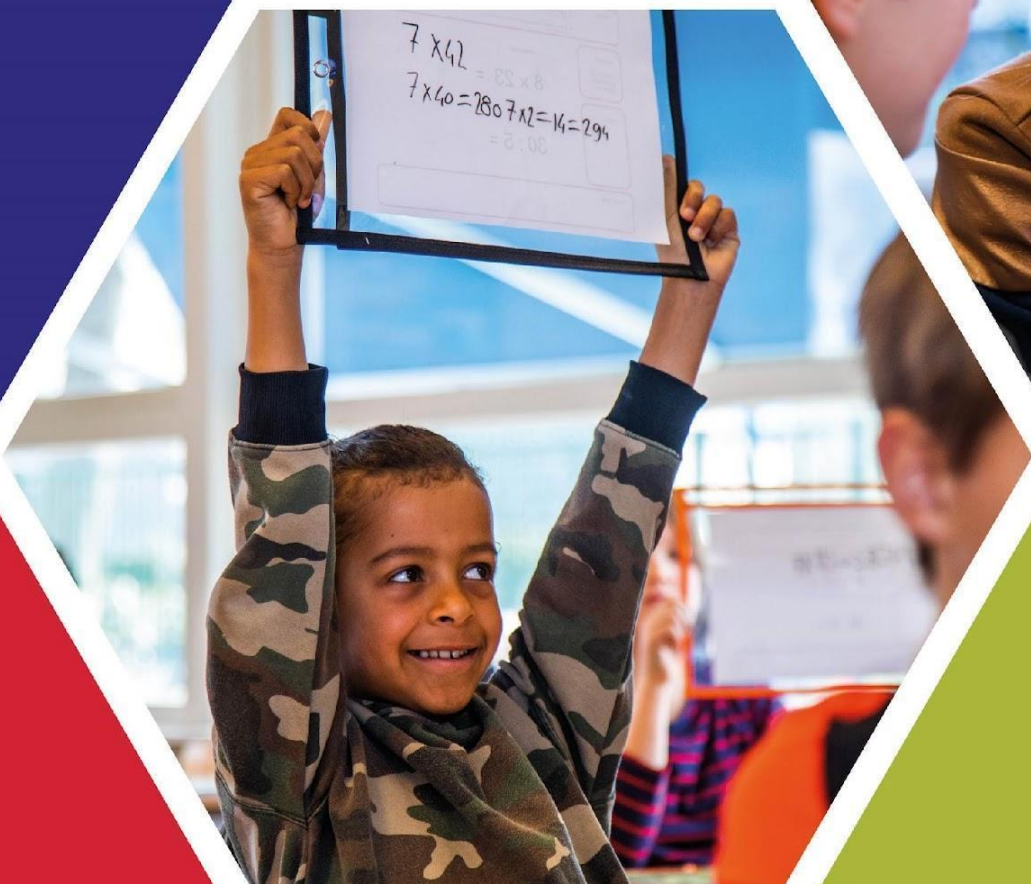


Wijs!

Sterk onderwijs in Utrecht

Bestuursformatieplan

2024-2025



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Inleiding.....	3
1.1 Algemeen	3
1.2 Het bevoegd gezag en zijn instellingen	3
2. Landelijke ontwikkelingen	4
2.1 CAO primair onderwijs	4
2.2 Nationaal Programma Onderwijs (NPO).....	4
2.3 Werkdrukakkoord	5
2.4 Vereenvoudiging bekostiging	5
2.5 Werkverdelingsplan.....	6
3. Bestuursspecifieke zaken	7
3.1 Ontwikkeling leerlingenaantal en verhouding Iln/OP	7
3.2 Opheffingsnorm.....	9
3.3 Financiële resultaten	9
3.4 Eigenrisicodrager (ERD) en kosten vervanging.....	10
3.5 Modernisering Participatiefonds.....	10
4. Bestuursbeleid	11
4.1 Missie	11
4.2 Visie.....	11
4.3 Kernwaarden.....	12
4.4 Personeelsbeleid.....	12
4.5 Taak- en functiedifferentiatie	14
5. Personele begroting 2024-2025	16
5.1 Personele baten	16
5.2 Rijksbijdragen OCW	16
5.3 Personele lasten	16
5.4 Schooljaar 2024-2025	17
6. Meerjaren personele begroting.....	19
6.1 Algemeen	19
6.2 Meerjarenplanning	19
6.3 Conclusies en aandachtspunten voor beleid	20

1. Inleiding

1.1 Algemeen

Het bestuursformatieplan geeft de geplande inkomsten en uitgaven op het personele vlak weer van Wijs!. Elk bevoegd gezag is op grond van de CAO Primair Onderwijs (artikel 2.1), verplicht tot het opstellen van meerjarenformatiebeleid en een bestuursformatieplan voor het komende schooljaar. Dit bestuursformatieplan heeft betrekking op het schooljaar 2024-2025. Tevens is een vooruitblik gemaakt naar de drie daarop volgende schooljaren. Hiermee wordt aan alle betrokkenen bij Wijs! en aan de stakeholders inzicht gegeven over formatieve ontwikkelingen in de komende jaren.

Het bestuursformatieplan omvat de personele uitwerking van de kaders die in de begroting 2024 en de meerjarenbegroting 2024-2028 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	Drie Koningen	De Meern
04IM00	Willibrordschool	Vleuten
04IM01	Sint Bonifatiuschool	Haarzuilens
27CT	Het Veldhuis	De Meern
27YH	Blink	Vleuten
31WL	De Fonkeling	Vleuten

De St. Bonifatiuschool is een nevenvestiging van de Willibrordschool. Deze twee scholen worden door het Ministerie van OCW als één school met een hoofd- en nevenvestiging gezien. Met ingang van dit schooljaar worden de scholen apart inzichtelijk gemaakt in dit bestuursformatieplan.

De Fonkeling is met ingang van 1 augustus 2023 verzelfstandigd en heeft nu een eigen brinnummer.

2. Landelijke ontwikkelingen

2.1 CAO primair onderwijs

CAO PO 2023

In september 2023 is er een nieuwe CAO afgesloten voor de periode 1 mei 2023 tot en met 30 september 2024. Per 1 juli 2023 werden de salarisbedragen verhoogd met 10%. Deze verhoging werkt door in de pensioenopbouw en in bovenwettelijke uitkeringen. De salarisverhoging werkt ook door in de (opbouw van) de nominale eindejaarsuitkering en de arbeidsmarkttoelage voor (adjunct)directeuren. De verhoging werd niet verwerkt in de bindingstoelage.

In november 2023 ontvingen werknemers daarnaast een eenmalige uitkering.

Voor werknemers in:

- Schaal 1 tot en met schaal 5: € 1.000,-
- Schaal 6 tot en met schaal 9: € 600,-
- Overige werknemers: € 350,-

Tot slot werden er betere afspraken gemaakt omtrent de reiskosten woon-werkverkeer:

- De vergoeding woon-werkverkeer werd aangepast per 1-1-2024:
- De vergoeding per km wordt € 0,17 in plaats van (gemiddeld) € 0,12;
- Een vaste vergoeding per maand gebaseerd op het aantal reisdagen;
- Een verhoging van de maximale vergoeding naar 25 km enkele reis, dit was 21,5 km.

2.2 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 programma 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 werd verlengd met twee schooljaren. Wijs! heeft middelen ontvangen tot en met het schooljaar 2022-2023 en kan die tot en met 2024-2025 besteden aan de interventies. 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. In het bestuursformatieplan zijn de gelden inzake het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) als een bestemmingsreserve meegenomen.

Bestemmingsreserve start schooljaar 2024-2025 -> € 637.500

Bestemmingsreserve start schooljaar 2025-2026 -> € 0

2.3 Werkdrukakkoord

In 2018 sloten de vakbonden en de PO-Raad met het kabinet het Werkdrukakkoord. Het doel van dit akkoord is om de hoge werkdruk in het primair onderwijs terug te dringen. 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 werkdruk oplossingen 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 worden ingezet in samenhang met de andere prioriteiten en opdrachten.

Voor het kalenderjaar 2024 ontvangen de scholen van Wijs! een bedrag van € 274,90 per leerling voor de werkdrukmiddelen. Voor 2024/2025 wordt gekeken naar het leerlingaantal (van hoofd- en nevenvestiging) per 1 februari 2023 (voor het deel van aug t/m dec 2024) en 1 februari 2024 (voor het deel van jan t/m juli 2025).

Brinnummer	School	Leerling telling 1-2-2023	Leerling telling 1-2-2024	2024-2025
03LX	Drie Koningen	630	606	€ 165.408
04IM00	Willibrordschool	759	774	€ 206.156
04IM01	Sint Bonifatiuschool	55	58	€ 15.239
27CT	Het Veldhuis	302	254	€ 73.574
27YH	Blink	818	820	€ 219.963
31WL	De Fonkeling	515	501	€ 136.095
	Totaal	3.079	3.013	€ 816.435

2.4 Vereenvoudiging bekostiging

Met ingang van kalenderjaar 2023 is de financieringssysteem van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) gewijzigd. 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) is afgeschaft;
- Het onderscheid in de bekostiging tussen onderbouw en bovenbouw is verdwenen;
- De personele en materiële bekostiging zijn samengevoegd;
- De volledige bekostiging wordt op kalenderjaarbasis bepaald en uitbetaald, waarbij ook de teldatum wijzigt van 1 oktober naar 1 februari.

De financiële effecten van de vereenvoudiging van de bekostiging PO zijn doorgerekend in de (meerjaren)begroting 2024 en het bestuursformatieplan 2024-2025.

2.5 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 in afstemming met de directeur besluiten over:

- Verdeling van de te geven lessen/groepen over de leraren;
- Verhouding tussen lesgevende taken en overige taken;
- Tijd (uitgedrukt in een percentage) 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.

3. Bestuursspecifieke zaken

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op Wijs! specifieke zaken met een impact op de formatie zoals de ontwikkeling van het leerlingaantal en het resultaat, zowel voor schooljaar 2024-2025 als voor de drie daaropvolgende schooljaren.

3.1 Ontwikkeling leerlingenaantal en verhouding Iln/OP

In de onderstaande tabel is de te verwachten ontwikkeling van het aantal leerlingen opgenomen vanaf de teldatum 1 februari 2023.

Brinnummer	School	2023	2024	2025	2026	2027	2028
03LX	Drie Koningen	607	625	630	625	630	630
04IM00	Willibrordschool	772	756	753	742	725	725
04IM01	Sint Bonifatiuschool	55	62	70	80	78	78
27CT	Het Veldhuis	251	253	240	230	246	246
27YH	Blink	811	787	765	740	720	715
31WL	De Fonkeling	496	472	492	493	497	494
99ZZ	Groenewoud	-	-	-	-	-	-
Stichting		2.992	2.955	2.950	2.910	2.896	2.888
Toe- of afname			37-	5-	40-	14-	8-

Het aantal leerlingen daalt naar verwachting in de komende jaren met in totaal 104 leerlingen in de begrotingsperiode. In de nieuw te bouwen wijk Groenewoud, mag Wijs! een nieuwe school/IKC stichten. Afgelopen jaar was de verwachting dat de eerste leerlingen in 2026 op deze school worden ingeschreven. Deze verwachting is bijgesteld waarbij de gemeente Utrecht in is overleg met de projectontwikkelaar over de uiteindelijke verwachting. Deze loopt uiteen van 2027 tot 2032. In dit bestuursformatieplan zijn daarom nog geen leerlingen, en dus formatie, gepland op Groenewoud. Naar verwachting kan dit in het bestuursformatieplan van 2025-2026 nader geconcretiseerd worden.

In onderstaande tabel is de verhouding leerlingen/leraren weergegeven van Wijs! voor het schooljaar 2024-2025. De verhouding leerling-leraar is een indicatie van het aantal leerlingen per leraar en nemen we op voorschrift vanuit de CAO-PO op.

Verhouding leerlingen/leraren	DKS	Willi	Boni	HV	Blink	De Fonkeling
Aantal FTE (Totaal)	35,66	42,22	5,15	15,17	40,12	26,89
Aantal FTE (t.l.v. Wijs! - innovatie en verv.)	1,37	0,26	0,42	0,87	0,90	0,26
Aantal FTE (verlof)	0,27	1,10	0,33	0,20	0,06	0,06
Aantal FTE (NPO OP)	1,53	2,25	-	-	-	0,84
Aantal FTE (NPO OOP)	0,33	0,50	-	-	1,32	2,15
Aantal FTE (werkdruk OP)	1,18	1,00	-	-	0,35	-
Aantal FTE (werkdruk OOP)	-	0,20	-	0,90	0,65	-
Aantal FTE (t.b.v. formatie 24/25)	30,98	36,91	4,40	13,20	36,84	23,58
Onderwijzend personeel (OP)						
* OP -> groepsformatie	23,37	29,36	4,00	9,30	29,31	18,04
Aantal leerlingen per 01-02-23	607	772	55	251	811	496
Aantal leerlingen per OP (groep)	26,0	26,3	13,8	27,0	27,7	27,5

Het meest afwijkend is de Bonifatiuschool. De Bonifatiuschool krijgt aanvullende bekostiging als kleine school (nevenvestiging), waardoor vier groepen zijn te formeren.

3.2 Formatie 2024/2025

Het totaal van het aantal geplande fte's voor schooljaar 2024-2025 bedraagt ongeveer 172 fte. Dit is exclusief de bovenschoolse reserveringen voor de vervanging van ziekteverlof (van ongeveer 6 fte), de reservering voor vervanging van ouderschaps- en zwangerschapsverlof (van ongeveer 2.7 fte) en de reservering voor de vervangers van NKC-ontwikkelaars (van ongeveer 1.7 fte).

Op schoolniveau zijn ruim 165 fte gepland voor schooljaar 2024-2025. Van deze fte's komt ongeveer 4 fte ten laste van het innovatiefonds en de reserveringen voor vervanging en ongeveer 2 fte aan verlof (dus t.l.v. bovenschools). Ongeveer 9 respectievelijk 4,25 fte worden ingezet ten laste van de NPO en werkdrukmiddelen. De overgebleven 146 fte's worden door de scholen ingezet voor de formatie van 2024/2025.

Schoolniveau	DKS	Willi	Boni	HV	Blink	De Fonkeling	Scholen
Directeur	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	5,00
Schoolleider	2,00	1,49			1,60	1,00	6,09
Leraar	29,92	35,60	4,94	11,07	32,10	21,35	134,97
Leraarondersteuner	1,00	1,20		0,60	1,48		4,28
Onderwijsassistent		0,20		1,00	1,74	2,15	5,09
Managementassistent	0,80	0,80		0,30	1,20	0,40	3,50
Administratief medewerker		0,60	0,10	0,60		0,80	2,10
Conciërge	1,00	1,33	0,10	0,60	1,00	0,30	4,33
Totaal	35,72	42,22	5,14	15,17	40,12	27,00	165,36

Bovenschoolsniveau	Bestuursbureau
Bestuurder	2,00
Bovenschools schoolopleider	0,20
Stafmedew. beleid en advies D	1,60
Stafmedew. beleid en advies C	0,80
Stafmedew. beleid en advies B	1,35
Secretaresse College van Bestuur	0,70
Managementassistent	0,10
Totaal	6,75

Op dit moment zijn twee bestuurders begroot in verband met de afwezigheid van de voorzitter college van bestuur en de vervanging daarvan.

Ongeveer 37 fte van de 172 fte zijn tijdelijk. Hiervan is ongeveer 10 fte aan tijdelijke vervanging, 4 fte tijdelijk aan NPO benoemingen, 1,85 fte tijdelijk aan werkdruk benoemingen, 2 fte tijdelijk op het innovatiefonds en ongeveer 3 fte tijdelijk aan zij-instromers. De zij-instromers kunnen pas in vaste dienst komen als leraar als zij hun onderwijsbevoegdheid hebben gehaald. De andere tijdelijke benoemingen komen in de reguliere formaties van de scholen voor.

Alle tijdelijke benoemingen zijn meegenomen in de meerjaren begroting, d.w.z. in de formatieplanning voor 25/26, 26/27 etc. Met een gemiddeld verloop van ongeveer 23 fte per jaar over de afgelopen drie schooljaren en structureel ruimte in de vervangingspool hoeven er geen tijdelijke benoemingen te eindigen met ingang van schooljaar 24/25.

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

- Leraar LB / LC / LD
- Kwaliteitscoördinatoren
- Schoolopleiders
- Schoolleiders in opleiding
- Vakleraar gym
- ICT
- Ambulante tijd

3.3 Opheffingsnorm

Ter bepaling of een school op enige teldatum onder de zogenoemde 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 Rijksbekostiging beëindigd.

Met ingang van 1 augustus 2023 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 ln 1-10-2023	Incl. 3% opslag	Opheffings norm	Verschil	Gemeente
03LX	Drie Koningen	606	624	191	433	Utrecht
04IM	Willibrordschool / St Bonifatiuschool	781	804	191	613	Utrecht
27CT	Het Veldhuis	238	245	191	54	Utrecht
27YH	Blink	753	775	191	584	Utrecht
31WL	De Fonkeling	460	473	191	282	Utrecht

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

3.4 Financiële resultaten

In onderstaande tabel zijn de te verwachten resultaten weergegeven tot en met het schooljaar 2027-2028. Hierbij is de meerjarenbegroting 2024-2028 als uitgangspunt genomen, waarbij het resultaat op schooljaar weer wordt gegeven in plaats van op kalenderjaar en waarbij de personeelsinzet van de scholen is geactualiseerd op basis van de gevoerde formatiegesprekken. Als gevolg van het dalend leerlingaantal nemen de baten de komende jaren af. Het negatieve bedrag over schooljaar 2024-2025 wordt met name veroorzaakt door NPO. Hiervoor is een bestemmingsreserve. De resultaten liggen verder in lijn met de resultaten uit de meerjarenbegroting 2024-2028, echter dan op schooljaar.

Schooljaar	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028
Baten	€ 20.596.646	€ 20.501.568	€ 20.358.101	€ 20.176.065
Lasten	€ 21.611.223	€ 20.718.288	€ 20.824.588	€ 20.842.913
Financiële baten en lasten	€ -267.733	€ -246.900	€ -246.900	€ -246.900
Resultaat	€ -746.844	€ 30.180	€ -219.587	€ -419.948

3.5 Eigenrisicodrager (ERD) en kosten vervanging

Wijs! is eigenrisicodrager (ERD) voor de kosten van de vervangingen. Dit betekent dat Wijs! zelf verantwoordelijk is voor de kosten van (ziekte)vervangingen. De kosten voor ziektevervanging zijn in 2024-2025 begroot op circa € 650.000. Deze kosten worden bovenschools begroot.

De ziektevervangingen gedurende het jaar komen daarmee niet ten laste van de school maar t.l.v. Wijs!.

De bovenschoolse vervangingspool (Talentenpool) voor het invullen van vervangingen geeft ruimte voor ongeveer 6 FTE. Afgelopen jaren is het, door het lerarentekort, niet gelukt om de pool te bemensen.

3.6 Modernisering Participatiefonds

De kosten van wettelijke en bovenwettelijke werkloosheidsuitkeringen van ex-werknemers van Wijs! komen voor rekening van Wijs!. Deze kosten kunnen gedeeltelijk worden vergoed door het Participatiefonds (PF). Voor de uitkeringskosten bij ontslag dient Wijs! bij het PF een vergoedingsverzoek in.

Wijs! zal altijd een eigen bijdrage in geval van een ontslag betalen. Standaard betaalt Wijs! 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 Wijs! aan de inspanningsverplichting om het ontslag te voorkomen, dan kan Wijs! een verzoek indienen om de eigen bijdrage te verlagen tot 10%.

Wijs! 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.

4. 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.

4.1 Missie

Wijs! bereidt kinderen op de toekomst voor. Kinderen worden toegerust met de nodige kennis en vaardigheden en de juiste attitude om hun kansen in het vervolgonderwijs en de maatschappij te maximaliseren. Dit gebeurt binnen een professionele en lerende omgeving, waarbij bewust handelen en rol- en voorbeeldgedrag belangrijke instrumenten zijn van de professionals.

4.2 Visie

Om kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst, steken wij in op kennisontwikkeling zodat leerlingen goede leerresultaten behalen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat onderwijsprestaties goede voorspellers zijn van levensresultaten, zoals gezondheid, kansen op de arbeidsmarkt en het hebben van vertrouwen in de medemens (OECD, 2013). Gestoeld op een veilig en uitdagend pedagogisch klimaat worden kinderen voorbereid om te participeren in de samenleving. De komende periode zullen de scholen zich dan ook ontwikkelen tot IKC's, waarin deze participatie in de samenleving ook weer een duidelijkere plaats zal krijgen.

Binnen Wijs! wordt evidence informed gewerkt. Wij baseren ons op wetenschappelijke inzichten over leren en ontwikkelen van kinderen en het belang van verbinding met de sociale en maatschappelijke omgeving van een kind.

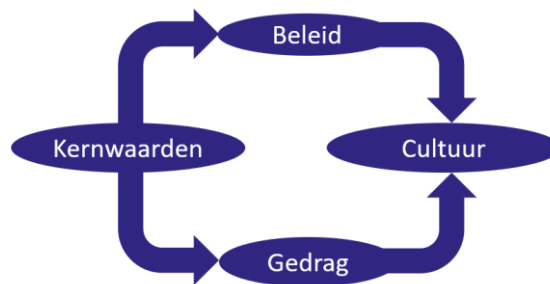
Wijs! heeft een visie ontwikkeld en beschreven aan de hand van een visie op vier deelgebieden: op leren, op leren organiseren, op professionaliteit en op veranderen (zie figuur 3). Deze visie dient als normatief kader waarmee de belangrijkste vragen over het onderwijs worden gesteld, namelijk: hoe werkt leren? Hoe kunnen we dit leren organiseren? Wat verwachten we van een professional? Hoe kunnen we de organisatie hiertoe veranderen?



Figuur 1: Visie kwadrant

4.3 Kernwaarden

Onze kernwaarden bepalen ons handelen en houden ons gefocust. Binnen Wijs! wordt het gesprek over kernwaarden gevoerd en gevoed. Onze belangrijkste kernwaarde Oprecht vormt de bron voor onze andere kernwaarden Kwaliteit, Verbondenheid, Duurzaamheid, Vertrouwen, Koersvast, Authenticiteit. Wij verwachten van onszelf en van elkaar uiting te geven aan onze kernwaarden in ons dagelijks gedrag. De kernwaarden vormen ons morele kompas en worden zichtbaar in al onze beleidsbeslissingen. Zo bouwen we met elkaar aan een gezonde organisatiecultuur.



Figuur 2: Kernwaarden vormen de basis van onze organisatiecultuur

4.4 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 Wijs! ruimte is voor gerichte training en kennisontwikkeling. Wijs! 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. Wijs! 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 Wijs! zich bezig met het actief werven van geschikt personeel en het vinden van nieuwe oplossingen zoals zij-instroom. Voor de starters van de PABO en Academische PABO werkt Wijs! vanuit het principe “Opleiden in de school” welke Wijs! met besturen en hogescholen uit de regio vormgeven. Voor de academische PABO is Wijs! penvoerder voor de ontvangen subsidie Opleidingsscholen. Behalve het binden van nieuwe medewerkers wordt er ook veel aandacht besteed aan het boeien van medewerkers die reeds in dienst zijn.

Wijs! 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 Wijs! kunnen ondersteund worden bij loopbaanvragen. 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 een zorg die niet allen binnen Wijs! leeft, maar ook voor de rest van Nederland.

Wijs! 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 Wijs! willen werken.

Het verloop van personeel volgt uit het ontslag op eigen verzoek van de medewerker. Wijs! wil in een periode van lerarentekort personeel binden en boeien en daarom verloop waar mogelijk voorkomen. Een gemene deler voor het verloop is nog niet vastgesteld, wel ontvangt Wijs! in een aantal gevallen signaal dat leraren een nieuwe loopbaanstap willen maken, vertrekken naar adviesorganisaties of naar scholen dichterbij huis.

De gesprekscyclus is afgestemd 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. Wijs! 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 Directeuren Leerkring (DLK) en staffunctionarissen. In 2024-2025 wordt de Academie verder doorontwikkeld. De Academie speelt een grote rol in het professionaliseren van medewerkers.

Verzuim

Wijs! heeft gezondheidsbeleid geformuleerd en werkt samen met externe partners, zoals de arbodienst en verzuimcoördinator om het ziekteverzuimpercentage over de gehele organisatie te verlagen op of onder het landelijke gemiddelde.

Preventie van ziekte is een belangrijk punt in de benadering van Wijs! voor wat betreft de aanpak van het ziekteverzuim. Hoe houden wij onze werknemers gezond en gedreven en wat gaan wij er gezamenlijk aan doen om verzuim te voorkomen. Anders gezegd: verzuimbeleid moet deel uit gaan maken van het gezondheidsbeleid. In 2022 is Wijs! gestart met een sociaal medisch team (SMT) en in 2023 is de werking daarvan geëvalueerd. In deze periodieke bijeenkomsten van casemanagers, bedrijfsarts, verzuimcoördinator en HR gaat de aandacht uit naar de lopende verzuimcasussen, het voorkomen van verzuim en de frequent verzuimers.

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 Wijs!, professionele ruimte en vakmanschap voor leraren;
- Waarderen van medewerkers gebeurt door middel van loopbaanmogelijkheden en primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, met voldoende oog voor de financiële gezondheid van Wijs!;
- Verzuimbeleid, in samenwerking met ArboNed, voorkomt uitval.

4.5 Taak- en functiedifferentiatie

4.5.1 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 Wijs!. De functiebeschrijvingen dienen als basis voor functiewaardering.

Conform artikel 5.1 van de CAO-PO is Wijs! 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 functies komen op dit moment voor in het bestuursformatieplan:

Schoolniveau	Schaal	DKS	Willi	Boni	HV	Blink	De Fonkeling
Directeur	D13	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00
Schoolleider	D11	2,00	1,49			1,60	1,00
Leraar	LB, LC, LD	29,92	35,60	4,94	11,07	32,10	21,35
Leraarondersteuner	7, 8	1,00	1,20		0,60	1,48	
Onderwijsassistent	4, 5, 6		0,20		1,00	1,74	2,15
Managementassistent	7	0,80	0,80		0,30	1,20	0,40
Administratief medewerker	5		0,60	0,10	0,60		0,80
Conciërge	4	1,00	1,33	0,10	0,60	1,00	0,30

Bovenschoolniveau	Schaal	Bestuursbureau
Bestuurder	CAO best. PO	2,00
Bovenschools schoolopleider	D11	0,20
Stafmedew. beleid en advies D	12	1,60
Stafmedew. beleid en advies C	11	0,80
Stafmedew. beleid en advies B	10	1,35
Secretaresse College van Bestuur	9	0,70
Managementassistent	7	0,10

Eventuele wijzigingen voor het functieboek worden voorgelegd aan de P-(G)MR ter instemming. In schooljaar 2023-2024 zijn de functies van leraarondersteuner 7 en 8 op de scholen en stafmedewerker beleid en advies (A t/m D) toegevoegd aan het functieboek.

4.5.2 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.

Het plan bevat naast een overzicht van de inkomsten (de beschikbare formatiebudgetten) en de uitgaven (de personele verplichtingen), ook de uitgangspunten met betrekking tot 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.

4.5.3 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 2024-2025 zijn o.a. de volgende wensen van de medewerkers geïnterviewd:

- (Vrijwillige) overplaatsing (mobiliteit);
- Het opnemen, uitbreiden of beëindigen van de duurzame inzetbaarheid¹;
- Taakvermindering of volledig ontslag (op eigen verzoek, keuzepensioen);
- 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. De medewerkers van Wijs! hebben een arbeidsovereenkomst met de stichting.

Bij formatieve ruimte dient Wijs! 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 open worden gesteld. Het passeren van voorrangsbenoemingen kan leiden tot kortingen op de bekostiging volgens artikel 138 van de Wet op het Primair Onderwijs.

¹ Duurzame inzetbaarheid betekent dat medewerkers in hun werkende leven doorlopend in staat blijven hun huidige en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn uit te voeren en hierin voldoende kunnen blijven functioneren.

5. Personele begroting 2024-2025

5.1 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.

5.2 Rijksbijdragen OCW

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

De bekostiging bestaat uit de lumpsum welke de basis vormt en een aanvullende bijzondere bekostiging. De bedragen worden per school vastgesteld door het Ministerie van OCW.

De maanden augustus t/m december 2024 worden bekostigd op basis van de leerling telling 1 februari 2023. De maanden januari t/m juli 2025 zijn gebaseerd op basis van de leerling telling 1 februari 2024.

5.2.1 Middelen uit het samenwerkingsverband

De middelen zorgformatie worden toegekend aan het samenwerkingsverband (SWV) waaraan de besturen deelnemen. 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 Wijs! vallen, is de wijze van verdeling en inzet van de zorgformatie aan basisscholen geregeld.

5.3 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, seniorenregeling etcetera.

5.3.1 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 (februari 2024).

5.3.2 Personeel niet in loondienst

Wijs! maakt gebruik van extern personeel. Deze kosten zijn separaat inzichtelijk gemaakt. Het extern personeel voor het schooljaar 2024-2025 is begroot op € 276.500 en additioneel € 48.750 aan extern personeel (NPO).

5.3.3 Overig

Tenslotte zijn er nog overige personele lasten bij Wijs!, zoals:

Omschrijving	Bedrag
Kosten werving en selectie	€ 29.000
Personele kosten contractbasis	€ 276.500
Personele kosten vervanging (Transvita)	€ 35.000
Kosten BGZ en Arbozorg	€ 68.000
Professionalisering	€ 190.000
Nascholing	€ 191.542
Beleidsrijke ontwikkelingen	€ 141.667
Kwaliteitsbudget boeken	€ 12.500
Overige personeelgerelateerde kosten	€ 44.850
Kosten schoolbegeleiding	€ 45.479
Werkkosten via FA	€ 136.375
Afdracht GOVAK gelden	€ 16.500
Kosten werkdrukvermind.:professionalis	€ 351.500
Kosten NPO externe inhuur	€ 48.750
Totaal	€ 1.587.663

5.4 Schooljaar 2024-2025

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

In de begroting zijn de personele inkomsten, de personele uitgaven en de verwachte resultaten voor het schooljaar 2024-2025 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 loonkosten en overige kosten om zo te komen tot een te verwachten resultaat.

Ongewijzigd beleid

- Wijs! begroot in geld.
- Extra budgetten zoals ontvangsten samenwerkingsverband en gemeentelijke subsidies worden net als in het vorige schooljaar toegevoegd in de begroting. De wijze van toekenning van de middelen van het samenwerkingsverband blijft voortsnog 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

Gewijzigd beleid

- 2 uur vakdocent gym toegevoegd per week per aantal groepen drie tot en met acht.

In onderstaand overzicht worden de personele baten en lasten en de te verwachten resultaten op stichtingsniveau weergegeven voor schooljaar 2024-2025.

Schooljaar 2024-2025		
Baten		
3.1.1. Rijksbijdrage OCW	€	19.715.465
3.1.3. Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	€	498.220
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies overige overh	€	134.518
3.5.1 Opbrengst verhuur	€	164.500
3.5.5 Ouderbijdragen	€	2.500
3.5.10 Overige	€	81.444
Totaal baten	€	20.596.646
Lasten		
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	€	16.299.553
4.1.2 Overige personele lasten	€	1.607.663
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	€	-150.000
4.2.2 Afschrijvingen materiele vaste activa	€	492.908
4.3.1 Huurlasten	€	40.208
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	€	421.248
4.3.4 Energie en water	€	393.020
4.3.5 Schoonmaakkosten	€	531.750
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	€	49.100
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	€	360.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	€	119.500
4.4.1 Administratie en beheer	€	302.433
4.4.2 Inventaris en apparatuur	€	4.110
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	€	865.307
4.4.5 Overige	€	274.422
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	€	-267.733
Totaal lasten	€	21.343.489
Resultaat	€	-746.843

Het te verwachten resultaat bij het opstellen van dit bestuursformatieplan is € 746K negatief, ten gevolge van de bestemmingsreserve NPO (zie paragraaf 2.2). Dit resultaat op schooljaar ligt in lijn met het resultaat van de afzonderlijke kalenderjaren in de meerjarenbegroting 2024-2028.

Bij het opstellen 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 Wijs! die voorrang genieten of overgeplaatst kunnen worden? De medewerkers van Wijs! hebben een arbeidsovereenkomst met de stichting.

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

6. Meerjaren personele begroting

6.1 Algemeen

De meerjaren formatieplanning geeft inzicht in de personele baten en lasten voor de komende vier jaren. In dit geval 2024-2025 tot en met 2027-2028. Dit hoofdstuk is opgesteld aan de hand van de aangeleverde leerlingenprognoses door de directeuren en het huidige personeelsbestand.

6.2 Meerjarenplanning

Bij de meerjarenplanning zijn de navolgende uitgangspunten gehanteerd:

- Leerlingenprognoses;
- De overige personele baten en lasten zijn opgenomen conform vastgestelde regelgeving, te verwachten ontwikkelingen en de door Wijs! gestelde kaders en uitgangspunten;
- De personele lasten (loonkosten) zijn gebaseerd op het personeelsbestand inclusief de toekomstige personele mutaties voor zover bekend bij Wijs!;
- 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 2024-2025	Schooljaar 2025-2026	Schooljaar 2026-2027	Schooljaar 2027-2028
Baten				
3.1.1. Rijksbijdrage OCW	€ 19.715.465	€ 19.644.033	€ 19.500.566	€ 19.336.195
3.1.3. Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	€ 498.220	€ 493.220	€ 493.220	€ 475.554
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	€ 134.518	€ 125.455	€ 125.455	€ 125.455
3.5.1 Opbrengst verhuur	€ 164.500	€ 164.500	€ 164.500	€ 164.500
3.5.5 Ouderbijdragen	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500	€ 2.500
3.5.10 Overige	€ 81.444	€ 71.860	€ 71.860	€ 71.860
Totaal baten	€ 20.596.646	€ 20.501.568	€ 20.358.101	€ 20.176.065
Lasten				
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	€ 16.299.553	€ 15.724.620	€ 15.907.854	€ 15.925.112
4.1.2 Overige personele lasten	€ 1.607.663	€ 1.373.496	€ 1.328.267	€ 1.313.081
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	€ -150.000	€ -150.000	€ -150.000	€ -150.000
4.2.2 Afschrijvingen materiele vaste activa	€ 492.908	€ 479.946	€ 466.406	€ 503.954
4.3.1 Huurlasten	€ 40.208	€ 35.000	€ 35.000	€ 35.000
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	€ 421.248	€ 389.700	€ 388.202	€ 384.288
4.3.4 Energie en water	€ 393.020	€ 393.020	€ 393.020	€ 393.021
4.3.5 Schoonmaakkosten	€ 531.750	€ 531.750	€ 531.750	€ 531.752
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	€ 49.100	€ 49.100	€ 49.100	€ 45.542
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	€ 360.000	€ 360.000	€ 360.000	€ 360.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	€ 119.500	€ 119.500	€ 119.500	€ 119.500
4.4.1 Administratie en beheer	€ 302.433	€ 294.100	€ 294.100	€ 294.100
4.4.2 Inventaris en apparatuur	€ 4.110	€ 4.110	€ 4.110	€ 4.110
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	€ 865.307	€ 849.681	€ 833.015	€ 819.184
4.4.5 Overige	€ 274.422	€ 264.265	€ 264.265	€ 264.268
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	€ -267.733	€ -246.900	€ -246.900	€ -246.900
Totaal lasten	€ 21.343.489	€ 20.471.388	€ 20.577.688	€ 20.596.013
Resultaat	€ -746.843	€ 30.179	€ -219.587	€ -419.948

De rijksbijdragen dalen de komende jaren door een daling van het leerlingaantal. De materiële lasten zijn conform de meerjarenbegroting 2024-2028 opgenomen. De komende schooljaren is er een negatief resultaat te zien met uitzondering van het schooljaar 2025-2026.

6.3 Conclusies en aandachtspunten voor beleid

Hieronder volgt een opsomming van conclusies en aandachtspunten voor het formatiebeleid voor het schooljaar 2024-2025 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 2024-2025. 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 104 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 2024-2025. 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.
- 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.



Als groep van zes sprankelende basisscholen staan wij voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Onze scholen zijn geworteld in dit dynamische deel van Utrecht en volop in beweging. Bij Wijs! draait het om kansen voor alle leerlingen.

Bestuurskantoor

Savannahweg 50

3542 AW Utrecht

030 - 737 12 37

bestuur@wijs-utrecht.nl

www.wijs-utrecht.nl



Blink

RK Basisschool  Wijs!



Het Veldhuis

RK Basisschool  Wijs!



De Fonkeling

RK Basisschool  Wijs!



Sint Bonifatius

RK Basisschool  Wijs!



Drie Koningen

RK Basisschool  Wijs!



Willibrordschool

RK Basisschool  Wijs!