

Fluvium Openbaar Onderwijs

Schooljaar 2022-2023
t/m 2025-2026

Inhoud

Inhoud

1	Inleiding.....	3
1.1	Aanleiding	3
1.2	Besluitvormingsproces en tijdspad	3
1.3	Voorbehoud	3
2	Beleidscontext	5
2.1	De organisatie	5
2.2	De scholen	7
2.3	Strategische beleidskeuzes en doelstellingen	8
2.4	Risicoparagraaf	8
3	Bekostigingsbasis.....	10
3.1	Ontwikkeling personeelsbestand	10
3.1.1	Leeftijdsverdeling personeelsbestand	10
3.1.2	Gewogen gemiddelde leeftijd OP (GGL)	10
3.1.3	Ontwikkeling gemiddelde personeelslast (GPL)	11
3.2	Ontwikkeling leerlingaantal	12
3.2.1	Leerlingaantal teldatum	12
3.2.2	Prognose leerlingaantallen	13
3.2.3	Leerlingen per formatieplaats	13
3.3	Instandhouding van scholen	16
3.4	Groeiformatie basisonderwijs	17
3.5	Achterstandsbekostiging	19
3.6	Werkdrukgeden	20
4	Inzicht in formatie.....	20
4.1	Algemene uitgangspunten formatiebeleid	20
4.2	Functiebouwwerk en bezetting	21
4.3	Kaders voor vervangingsbeleid	21
4.4	Natuurlijk verloop	22
4.5	Flexibele schil	22
4.6	Personeelstekort	23
5	Meerjarenbegroting	25

5.1	Meerjarenbegroting 2022-2025	25
5.2	Aansluiting meerjarenformatieplan op meerjarenbegroting	25
5.3	Wijzigingen sinds opstellen meerjarenbegroting	25
5.4	De opbouw van het tekort in de meerjarenbegroting	26
6	Meerjarenformatieplan	27
6.1	Uitgangspunten meerjarenformatieplanning	27
6.2	Meerjarenformatieplan	27
6.3	Bevindingen meerjarenformatieplan	28
	Tijdelijke uitbreiding	28
	Leerlingendaling	28
	Kleine scholentoeslag	29
	Scholen met nevenvestigingen	29
	Extra budgetten vanwege de corona pandemie	29
	Het Nationaal Onderwijs Programma NOP	29
7	Werkgelegenheidsbeleid	30
7.1	Werkgelegenheidsbeleid	30
7.2	Ontslagbeleid	30
8	Overzicht beschikbare inkomsten en verplichtingen in euro's 2022-2023 (per school)	31
9	Conclusies en besluitvorming	31
10	Formele vaststelling bestuursformatieplan	32
11	Bijlagen bestuursformatieplan	33

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Dit bestuursformatieplan kijkt naar de formatie voor schooljaar 2022-2023, maar richt zich ook op het formatiebeleid voor de schooljaren erna. De ontwikkelingen van de formatie wordt hierbij in beeld gebracht om te komen tot een optimale inzet van medewerkers binnen de financiële mogelijkheden. Hiermee beoogt het formatiebeleid op een gedegen wijze bij te dragen aan het optimaliseren van de kwaliteit van het te verzorgen onderwijs. Het blijvend monitoren en eventueel aanpassen van de formatie draagt verder bij aan onze financiële gezondheid en de borging van onze continuïteit. Naast dit alles is het behoud van werkgelegenheid hierbij een belangrijke doelstelling.

1.2 Besluitvormingsproces en tijdsplan

Het bestuursformatieplan dient jaarlijks ter instemming aan de personeelsgeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) te worden voorgelegd (op basis van artikel 12.b. van de Wet medezeggenschap op scholen). Na instemming van het personeelsdeel van de GMR moet het bestuursformatieplan vóór 1 mei worden vastgesteld, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten. Dit laatste wordt dan zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht van de GMR.

De jaarlijkse meerjarenbegroting wordt doorgaans in het najaar opgesteld. De meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan zijn nauw met elkaar verbonden. Dit bestuursformatieplan beoogt financieel gezien zo nauw mogelijk aan te sluiten op de gemaakte meerjarenbegroting. Keuzes gemaakt in de meerjarenbegroting werken door in het bestuursformatieplan. Maar kunnen zijn geactualiseerd door gewijzigde omstandigheden zoals bijvoorbeeld aangepaste leerlingenprognoses of gewijzigde bekostigingsgegevens.

De bekostigingsgegevens vanuit het Ministerie worden meerdere keren per jaar aangepast. Voor de meerjarenbegroting is gebruik gemaakt van de bekostigingsgegevens, gepubliceerd op 7 juli 2021. Dit bestuursformatieplan is echter gebaseerd op de bekostigingsgegevens van 4 april 2022. De verschillen met de meerjarenbegroting worden in meer detail behandeld in hoofdstuk 5 en 6.

Ook bij publicatie van nieuwe bekostigingsgegevens na het vaststellen van dit formatieplan, kan een dergelijke actualisering gewenst zijn. Het bestuur kan er dan voor kiezen dit bestuursformatieplan te laten bijstellen en opnieuw aan de GMR voor te leggen.

1.3 Voorbehoud

- Dit bestuursformatieplan is opgesteld op grond van de meest recent gepubliceerde normbedragen en subsidieregelingen van het ministerie van OCW en gemeentelijke overheid en de op dit moment bekende reglementen van het UWV, het Participatiefonds, het Vervangingsfonds en het Risicofonds, alsmede op overeenkomsten opgesteld door de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs (PO-Raad) en de vakorganisaties en de cao PO 2021.

- De feitelijk gepresenteerde baten en lasten zijn gebaseerd op de per 16 december 2021 vastgestelde meerjarenbegroting 2022-2025. De opgenomen prognoses van de leerlingaantallen voor de komende teldata zijn door de schooldirecteuren vastgesteld op basis van de bij hen bekende gegevens.
- Het bestuursformatieplan is hiermee een momentopname. Wijzigingen in regelgeving en/of personeel - na vaststelling van dit plan - hebben invloed op het gestelde hierin.

2 Beleidscontext

2.1 De organisatie

Fluvium bestaat uit negentien schoollocaties en 15 BRIN-nummers. Op 1 oktober 2021 gingen bij de stichting 1.998 leerlingen naar school. Onze scholen variëren in leerlingenaantal van 36 (OBS Est) tot 327 (ODS Meester Aafjes inclusief De Plantage). De dorpskernen waarin onze scholen zijn gelegen zijn alle in de Betuwe gelegen. Hoezeer de scholen van identiteit verschillen, zozeer onderscheiden de dorpskernen zich van elkaar. Voor een achteloze toerist lijken de verschillen in de identiteit van de dorpskernen er niet te zijn, je fietst als het ware van dorp naar dorp zonder het onderscheid te kunnen waarnemen. In werkelijkheid is dit onderscheid echter scherp aanwezig. Eeuwenlange geschiedenis zorgt voor (zeer) sterke dorpsidentiteiten die in sommige gevallen tegenstrijdig zijn met die van het buurdorp.

Op 1 oktober 2021 zijn er 246 medewerkers werkzaam (176 FTE).

Het College van Bestuur (CvB) legt verantwoordelijkheid af aan de Raad van Toezicht (RvT). Taken en verantwoordelijkheden van de RvT, CvB en schooldirecteuren staan beschreven in de statuten, het bestuursreglement en/of het managementstatuut. Voor de samenstelling van de RvT verwijzen wij u naar [onze website](#).

Fluvium openbaar onderwijs is lid van de brancheorganisatie voor het primair onderwijs, de PO Raad. Zoals alle leden van de PO Raad heeft de stichting hierdoor de verplichting om de Code Goed Onderwijsbestuur Primair Onderwijs toe te passen en bij afwijking uit te leggen. In deze code zijn basisprincipes vastgelegd omtrent de professionaliteit van toezichthouders en bestuurders in het primair onderwijs. Het is een leidraad voor de RvT en het CvB bij het realiseren van goed bestuur.

Het directieoverleg vergadert maandelijks. Gedurende het schooljaar zijn enkele studiemomenten ingepland voor het directieoverleg waarbij in een aantal gevallen ook de intern begeleiders zijn uitgenodigd.

De Medezeggenschapsraad

Elke school heeft een Medezeggenschapsraad (MR). Schoollocaties die vallen onder een gezamenlijk BRIN-nummer hebben een Deel-Medezeggenschapsraad (DMR). Via de MR hebben ouders en personeel invloed op het schoolbeleid volgens de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). De primaire gesprekspartner van de MR is de schooldirecteur.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Binnen Fluvium vindt op twee niveaus medezeggenschap plaats: op schoolniveau kennen we de Medezeggenschapsraden (MR'en), op stichtingsniveau is de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) actief. Zowel de MR'en als de GMR bestaan uit ouders en personeelsleden. Onderwerpen die voor een school relevant zijn, worden in de MR besproken, onderwerpen die van belang zijn voor meer of alle scholen worden in de GMR geagendeerd. Op grond van de 'Wet Medezeggenschap op Scholen' (WMS) hebben de MR'en en de GMR voor een aantal onderwerpen advies- of instemmingsrecht. Dit kan voor de hele raad gelden, maar ook voor alleen de ouders of juist alleen het personeel.

De GMR bestaat uit zes ouders en zes personeelsleden. De GMR wordt ondersteund door een extern ingehuurde ambtelijk secretaris. Een en ander is vastgelegd in een medezeggenschapsstatuut en een reglement.

Stafbureau, directeuren en ondersteuning

Om de organisatie goed te faciliteren en het CvB te ondersteunen, is gekozen voor een vaste bezetting van het stafbureau, onder leiding van het CvB.

De bezetting van het stafbureau is als volgt:

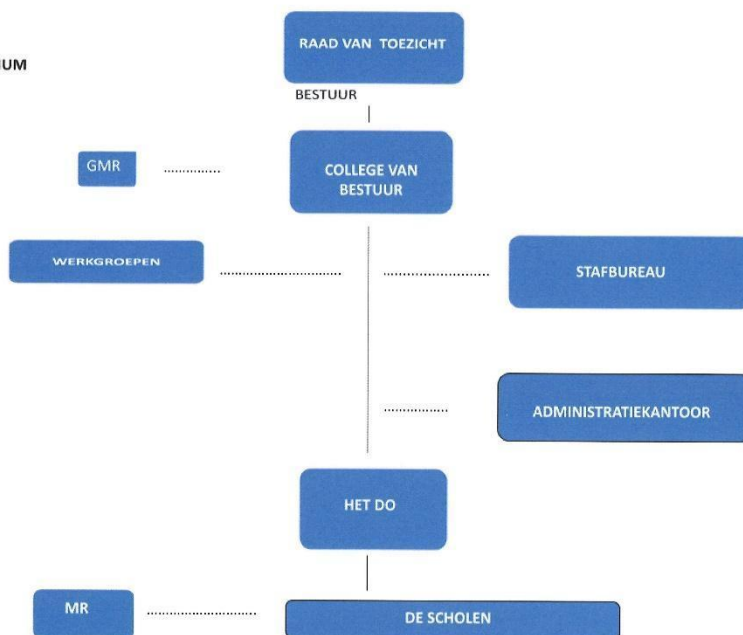
- controller, privacy officer, huisvestingszaken WtF 1,0
- begeleider startende directeuren WtF 0,3
- basisschoolcoach WtF 0,2
- stafmedewerker personeelszaken WtF 0,6
- projectleider Fluvium Academie WtF 0,05
- ondersteuner personeelszaken WtF 0,6
- ondersteuner CvB en RvT WtF 0,9

Externe ondersteuning:

Verwerking van de administratie (de personeels- en salarisadministratie en de financiële administratie) is uitbesteed aan het administratiekantoor Cabo uit Doetinchem.

Voor huisvestingszaken wordt Fluvium ondersteund door het bedrijf Positif uit Dongen.

ORGANOGRAM
STICHTING FLUVIUM



2.2 De scholen

De Stichting is het bevoegd gezag voor de volgende scholen:

Brinnummer	Naam school	Adresgegevens
12NU	Obs Est	Dorpsstraat 3, 4185 NA EST
12VV	De Wielewaal	Vredeplein 1, 4175 HA HAAFTEN
13BU	De Waerdenburght	De Koeldert 26, 4181 CK WAARDENBURG
13HI	Burgemeester Westerbeek van Eertenschool	Walgtsestraat 26, 4064 CL VARIK
13MM	Prins Willem Alexander	Blankenburgsestraat 1, 4061 AR OPHEMERT
13RF	De Rietschoof	Zandstraat 14, 4061 AR OPIJNEN
18DS00	De Bellefleur	Marijkelaan 1, 6669 AK DODEWAARD
18DS01	Prins Willem Alexander	Achterstraat 27, 4054 MS ECHELD
18DS02	Houtkoperschool	Schoolstraat 1, 4051 AV OCHTEN
18HO00	Het Palet Opheusden	Patrijsstraat 2, 4043 MR OPHEUSDEN
18HO01	Het Palet Kesteren	Jacob Catstraat 2a, 4041 XV KESTEREN
18JO	D'n Bogerd	Glorie van Holland 30, 4191 DN GELDERMALSEN
18LE	Jan Harmenshof	Koninginnelaan 2-4, 4191 EE GELDERMALSEN
18MQ	Meester Aafjes	J.H.L. van Herwaardestraat 2-2a, 4194RR METEREN
18MQ	De Plantage (dislocatie)	Kuijkhof 2, 4194GK METEREN
18NX	R. Lokhorstschool	Ringelensteinstraat 2, 4158 CP DEIL
18QJ	De Springplank	Achterweg 9, 4156 AA RUMPT
18RK	De Bloeiende Betuwe	Rhenoyseweg 34, 4152 EL RHENOY
18SL	Fusieschool Op 't Hof/ De Malsenburg	Dr. Van Willigenstraat 10, 4196 JM TRICHT

2.3 Strategische beleidskeuzes en doelstellingen

Het strategisch beleidsplan ‘Het Fluvium Kompas’ is een uitwerking van de strategische beleidsvisie. Deze is opgesteld voor de periode 2021-2024.

Onze ambitie is om voor onze leerlingen uitstekend onderwijs te verzorgen, waarbij wij het maximale uit de kinderen halen, oog hebben voor hun kracht en talenten en tegelijkertijd betekenisvol zijn voor de (mini-)maatschappijen waar onze scholen deel van uitmaken. Daarbij vormen onze scholen een plek waar het goed toeven is voor leerkrachten, ouders en leerlingen.

Beleidskeuzes vanuit het strategisch beleidsplan en het integraal personeelsbeleid hebben financiële en personele gevolgen. Zo hebben bijvoorbeeld de gemaakte keuzes op het gebied van arbeidstijden, vervangingsbeleid en met betrekking tot het beleid duurzame inzetbaarheid een directe relatie met de gemaakte en de te maken keuzes in de kwantiteit van de formatie in de nabije toekomst. Deze keuzes zijn op hoofdlijnen vertaald naar de bijbehorende financiële gevolgen in de vastgestelde meerjarenbegroting 2022 t/m 2025. Het bestuursformatieplan maakt verder inzichtelijk wat de strategische keuzes betekenen voor de omvang en kwaliteit van de personeelsformatie.

De stichting hanteert het werkgelegenheidsbeleid uit hoofdstuk 10 van de cao PO 2021. De stichting is eigen risicodragers van het Vervangingsfonds. Voor de bovenwettelijke uitkering (WOPO) maken wij gebruik van het raamcontract vanuit de PO-raad met WW plus.

Vanwege de directe relatie met het bestuursformatieplan noemen we hier de belangrijkste personele doelstellingen uit ons strategisch beleidsplan.

- Iedere school heeft een scholingsplan ter ondersteuning van de benodigde competenties van medewerkers bij het behalen van de strategische doelen.
- Fluvium heeft haar eigen Fluvium Academie voor het opleiden van onderwijsassistenten die door willen groeien naar leerkracht.
- Onze ICT coördinatoren zijn opgeleid tot tenminste Google Certified Educator level 1.
- Een werkend plan voor de manier waarop leerkrachten en onderwijsassistenten elkaar versterken en ontmoeten.
- De directies van de scholen kennen elkaar en vinden elkaar in verbeterpunten.

De bovenstaande doelstellingen zijn ook leidend voor de inrichting van het werkverdelingsplan voor het schooljaar 2022-2023, conform artikel 2.2. lid 1 Hoofdstuk 2 van de cao PO 2021.

2.4 Risicoparagraaf

Interne ontwikkelingen en externe factoren, zowel kansen als bedreigingen, beïnvloeden de realisatie van het gewenste beleid en daarmee ook het formatiebeleid.

Hieronder volgt een opsomming van de belangrijkste risico's voor onze Stichting:

- Invoering wet WAB/WNRA.
- Eigen risicodragerschap sociale verzekeringswetten.
- Modernisering Participatiefonds per 1 augustus 2022.
- Nieuwe bekostigingssystematiek onderwijsachterstanden.
- Vereenvoudiging bekostiging PO.
- Ontwikkeling aantal leerlingen.
- Vergrijzing.
- Inzet en verantwoording werkdrukgeden.
- Personeelstekort: leraren en directeuren.

In de volgende hoofdstukken gaan we hier verder op in voor zover er een relatie is met de formatie.

3 Bekostigingsbasis

In dit hoofdstuk kijken we naar de belangrijkste ontwikkelingen binnen onze Stichting die van invloed zijn op onze bekostiging voor de komende jaren. Tevens maken we enkele vergelijkingen tussen onze Stichting en de rest van het land. Voor formatiebeleid en -planning zijn geen landelijke normen. De ken- en stuurgetallen in dit meerjarenformatieplan dienen dan ook vooral als interne benchmark. Door te werken met een beperkt aantal personele en financiële ken- en stuurgetallen trachten we de transparantie en doelmatigheid van het formatiebeleid te vergroten.

3.1 Ontwikkeling personeelsbestand

3.1.1 Leeftijdsverdeling personeelsbestand

De leeftijdsverdeling van het personeelsbestand kan behulpzaam zijn om inzicht te krijgen in de te verwachten gevolgen van vergrijzing en het lerarentekort. Onderstaande tabel laat de leeftijdsverdeling van het personeelsbestand zien.

De volgende tabel toont de leeftijden van ons personeel op peildatum 1 oktober 2021.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	246	1	11	31	31	40	27	26	17	30	22	10
Bezetting (wtf)	175,7737	0,8000	9,3000	26,0000	23,3500	27,4845	17,7031	17,9116	12,1245	19,2997	16,9003	4,9000

3.1.2 Gewogen gemiddelde leeftijd OP (GGL)

In de lumpsumbekostiging speelt de gewogen gemiddelde leeftijd (GGL) van het onderwijzend personeel een belangrijke rol tot 31 december 2022. In het bedrag per leerling zit een vast component plus een component dat vermenigvuldigd wordt met de GGL. Zo wordt rekening gehouden met het verschil in loonkosten tussen jonge en oudere leerkrachten. De vaststelling van de GGL is gebaseerd op alle werknemers in een L-schaal, behalve leerkrachten in opleiding en leerkrachten die zijn benoemd in een door het Vervangingsfonds bekostigde vervangingsbetrekking. Hierbij wordt de leeftijd van medewerkers gemaximaliseerd op 50 jaar. Dit kan nadelig werken indien het personeelsbestand grotendeels ouder dan 50 jaar is.

Met ingang van de vereenvoudigde bekostiging vanaf 1 januari 2023 speelt de GGL geen rol meer in de bekostiging. Vanwege de overgang(sregeling) naar de nieuwe bekostiging blijft de GGL in dit document nog wel relevant.

Onderstaande tabel geeft inzicht in de gemiddeld gewogen leeftijden (GGL) op de scholen. Het landelijk gemiddelde is 39,41 jaar (peildatum 31-3-2022).

Relatie	Naam	2021/2022
12NU	Basisschool Est	37,32
12VV	De Wielewaal	38,39
13BU	De Waerdenburght	34,91
13HI	Burg Westerbeekschool	41,17
13MM	Pr Willem Alexandersch	35,05
13RF	Basissch de Rietschoof	43,81
18DS	OBS Bellefleur	38,55
18HO	Opb Basissch Het Palet	40,22
18JO	Dn Bogerd	44,20
18LE	OBS Jan Harmenshof	37,05
18MQ	OBS Meester Aafjes	38,30
18NX	R Lokhorst-School	39,29
18QJ	De Springplank	38,47
18RK	De Bloeiende Betuwe	35,62
18SL	Op 't Hof	39,85

3.1.3 Ontwikkeling gemiddelde personeelslast (GPL)

De gemiddelde personeelslast (GPL) is de grondslag voor de vaststelling van de bedragen die per school en per leerling worden toegekend. Die GPL wordt beïnvloed door algemene salarismaatregelen en door wijzigingen in de premies. De voorlopige landelijke GPL voor het nieuwe schooljaar wordt in april voorafgaand aan dit nieuwe schooljaar bekend gemaakt. Na afloop van het schooljaar wordt de landelijke GPL over het lopende of afgelopen schooljaar definitief vastgesteld.

De werkelijke GPL op bestuursniveau of schoolniveau wijkt veelal af van de genormeerde landelijke GPL. Dit komt met name door een andere gemiddelde gewogen leeftijd (GGL). Bij een hogere GGL is de gemiddelde GPL vaak hoger, maar dat wordt gecompenseerd door een hogere vergoeding per leerling doordat in de subsidieberekening de GGL één van de componenten is. Factoren waardoor de bestuurs-GPL, na leeftijdscorrectie, kan afwijken van de genormeerde landelijke GPL zijn met name het aandeel L11-leerkrachten en hogere specifieke werkgeverspremies.

De GPL van de directie wijkt in veel gevallen ook af van de genormeerde vergoeding. Dit komt doordat de bekostiging rekening houdt met een genormeerde directietoelage, terwijl het per school kan verschillen of er bijvoorbeeld wel of geen adjunct-directeur is benoemd.

Formatiebegroting gegroepeerd - Fluvium - 202201 t/m 202212

Begrotingsversie: Meerjarenbegroting 2022-2025

Datum: 2022-02-21

Functiecat.	Inzetbaar	Loonkosten	GPL	GPL landelijk
Fluvium				
DIR				
Totaal: DIR	13,3836	€ 1.430.782,02	€ 105.624,73	€ 90.515,76
OOP				
Totaal: OOP	38,2455	€ 2.112.497,06	€ 59.354,14	
OP				
Totaal: OP	124,3108	€ 9.128.828,31	€ 73.789,60	€ 74.193,69
Totaal: Fluvium	175,9399	€ 12.672.107,39	€ 73.312,06	

Als we de bestuurs-GPL vergelijken met de genormeerde landelijke GPL dan komen we tot de conclusie dat de gemiddelde personele last voor directie hoger is dan landelijk vanwege het ontbreken van adjunct-directeuren op de scholen van Fluvium, de aanwezigheid van directeuren van kleine scholen in een D12 schaal. Dit is conform ons functieboek.

De hoge GPL voor onderwijzend personeel komt mogelijk door het aantal medewerkers in de L11 schaal ten opzichte van het landelijk beeld en relatief veel medewerkers in een eindschaal ten opzichte van het landelijke beeld.

3.2 Ontwikkeling leerlingaantal

3.2.1 Leerlingaantal teldatum

De financiering van scholen is gebaseerd op het aantal ingeschreven leerlingen op 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar. Dit is de reguliere teldatum. De lumpsumbekostiging voor het schooljaar 2022-2023 is gebaseerd op de gegevens van de teldatum 1 oktober 2021.

Onderstaande tabel geeft de onderverdeling weer van de leerlingentelling op 1 oktober 2021. Er wordt onderscheid gemaakt tussen leerlingen van 4 t/m 7 jaar en leerlingen van 8 jaar en ouder. Dit onderscheid komt tot uitdrukking in de bekostigingsindicatoren. Voor leerlingen in de onderbouw wordt een hogere bekostiging toegekend dan voor leerlingen in de bovenbouw.

LEERLINGEN OP TELDATUM 1-10-2021 FLUVIUM OPENBAAR ONDERWIJS

BRIN	Organisatie	Totaal 1-10-2021	Onder- bouw	Boven- bouw
12NU	Openbare Basisschool Est	36	15	21
12VV	De Wielewaal	75	43	32
13BU	Openbare Basisschool De Waerdenburgh	86	45	41
13HI	Burgemeester Westerbeek van Eertenschool	98	57	41
13MM	Prins Willem Alexanderschool	97	50	47
13RF	openbare basisschool de Rietschoof	68	43	25
18DS	OBS Bellefleur	45	17	28
18DS01	Prins Willem - Alexanderschool	76	31	45
18DS02	Houtkoperschool	119	59	60
18HO	Opb Basissch Het Palet	87	42	45
18HO01	OBS Daltonschool Het Palet	70	26	44
18JO	Dn Bogerd	93	42	51
18LE	Openbare Basisschool Jan Harmenshof	262	127	135
18MQ00	OBS Meester Aafjes	263	116	147
18MQ01	Kindcentrum De Plantage	64	42	22
18NX	R Lokhorst-School	119	63	56
18QJ	OBS De Springplank	91	46	45
18RK	De Bloeiende Betuwe	108	57	51
18SL	Op 't Hof	141	64	77
		1.998	985	1.013

3.2.2 Prognose leerlingaantallen

De leerlingenontwikkeling voor de Stichting wordt jaarlijks geprognoseerd. Deze prognose is door en in overleg met de schooldirecteuren vastgesteld. Daarbij is de beschikbare kennis over de positie van de school, de bestaande leerlingenpopulatie, de wijk, de buurt en alle andere bekend zijnde omgevingsfactoren betrokken.

De verwachting is dat het aantal leerlingen de komende jaren stabiliseert.

3.2.3 Leerlingen per formatieplaats

In de cao is de afspraak gemaakt dat voor elke school tenminste de verhouding van het aantal leerlingen per fte onderwijzend personeel wordt opgenomen in het bestuursformatieplan. In onderstaande tabel is het aantal leerlingen gedeeld door het totaal aantal fte's van personeelsleden benoemd in een L10, L11 of L12-schaal, ongeacht hun functie. Per 1 augustus 2021 hebben onze scholen gemiddeld 18,4 leerlingen per leerkracht. Per 1 augustus 2020 was dit nog 18,1. Het landelijk gemiddelde voor 2019 lag op ca. 16,1 leerlingen per leerkracht.

Aantal leerlingen	Prognose				
	1-10-2020	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024
12NU - Basisschool Est	35	36	36	33	33
12VV - De Wielewaal	72	75	78	80	79
13BU - De Waerdenburgh	86	86	88	94	100
13HI - Burg Westerbeek van Eertenschool	93	98	103	98	96
13MM - Prins Willem Alexanderschool	98	97	100	96	94
13RF - De Rietschoof	66	68	67	65	65
18DS - Bellefleur	57	45	51	50	55
18DS01 - PWA	70	76	79	77	73
18DS02 - Houtkoperschool	117	119	120	118	112
18DS03 - Isandra	27	-	-	-	-
18HO - Het Palet Opeusden	88	87	88	89	89
18HO01 - Dalton Palet Kesteren	71	70	71	60	65
18JO - D'n Bogerd	101	93	95	92	98
18LE - Jan Harmenshof	251	262	270	272	267
18MQ - OBS Meester Aafjes	298	258	264	254	231
18MQ01 - KC de Plantage	39	69	74	91	108
18NX - R Lokhorst-School	131	119	123	123	115
18QJ - De Springplank	99	91	93	99	103
18RK - De Bloeiende Betuwe	107	108	110	113	119
18SL - Op 't Hof	147	141	152	144	136
Totaal	2.053	1.998	2.062	2.048	2.038

T

BRIN - School	Totaal		
	1-10-2020	OP	OP ratio
12NU - Basisschool Est	34	3,0000	11,3
12VV - Koning Willem Alexanderschool	78	5,0225	15,5
13BU - De Waerdenburgh	84	4,8000	17,5
13HI - Burg Westerbeek van Eertenschool	89	4,8623	18,3
13MM - Prins Willem Alexanderschool	97	5,0358	19,3
13RF - De Rietschoof	69	3,3990	20,3
18DS - Bellefleur	61	3,4239	17,8
18DS01 - PWA	56	3,6000	15,6
18DS02 - Houtkoperschool	116	5,5905	20,7
18DS03 - Isandra	34	2,0000	17,0
18HO - Het Palet	88	5,2559	16,7
18HO01 - Dalton Palet Kesteren	69	5,4000	12,8
18JO - D'n Bogerd	105	5,7453	18,3
18LE - Jan Harmenshof	248	13,3836	18,5
18MQ - OBS Meester Aafjes	289	17,5001	16,5
18MQ01 - De Plantage	39	1,0000	39,0
18NX - R Lokhorst-School	128	6,8283	18,7
18QJ - De Springplank	92	4,3000	21,4
18RK - De Bloeiende Betuwe	115	5,9306	19,4
18SL - Fusieschool Tricht-Buurmalsen	154	7,1240	21,6
Totaal	2.045	113,2018	18,1


Bovenstaande tabel geeft echter niet altijd een geheel zuiver beeld van het aantal leerlingen gerelateerd aan lesgevende tijd. Om dit aan te scherpen zou men bijvoorbeeld een directeur die twee dagen voor de klas staat tot de OP-formatie moeten rekenen. En de IB-er (betaald in een L-

schaal) die niet voor de klas staat, zou juist niet mee moeten tellen. Vanaf 1 augustus 2021 worden de IB-ers die niet voor de klas staan, ingeschaald in een OOP schaal. Als alternatief hiervoor wordt het aantal leerlingen per fte totale formatie weergegeven. Beide tabellen verbinden keuzes in het onderwijs, over het aantal klassen en groepsgroottes, met het formatiebeleid. Per 1 augustus 2021 hebben onze scholen gemiddeld 11,3 leerlingen per medewerker. Per 1 augustus 2020 was dit nog 14,1.

BRIN	School	Totaal			Directie	OP	OOP	Directie	OP	OOP
		1-10-2021								
12NU	Obs Est	36	0,3000	3,0000	1,1798	120,0	12,0	30,5		
12VV	De Wielewaal	75	0,5000	4,9225	0,6000	150,0	15,2	125,0		
13BU	De Waerdenburgh	86	0,4250	4,9000	1,2000	202,4	17,6	71,7		
13HI	Westerbeek van Eertenschool	98	0,6000	4,6383	1,0000	163,3	21,1	98,0		
13MM	PWA Ophemert	97	0,4500	5,2358	0,4800	215,6	18,5	202,1		
13RF	De Rietschoof	68	0,4500	4,5240	1,2000	151,1	15,0	56,7		
18DS00	De Bellefleur	45	0,5000	3,3000	0,7200	90,0	13,6	62,5		
18DS01	PWA Echteld	76	0,4000	4,2500	0,0000	190,0	17,9	0,0		
18DS02	Houtkoperschool	119	0,4500	6,2905	0,5000	264,4	18,9	238,0		
18HO00	Palet Opheusden	87	0,7000	5,1194	1,7000	124,3	17,0	51,2		
18HO01	Palet Kesteren	70	0,6000	5,0288	0,6000	116,7	13,9	116,7		
18JO	D'n Bogerd	93	0,8546	5,4851	2,1250	108,8	17,0	43,8		
18LE	Jan Harmenshof	262	1,1224	12,4836	0,5000	233,4	21,0	524,0		
18MQ00	Meester Aafjes	258	0,8000	14,2761	1,4256	322,5	18,1	181,0		
18MQ01	De Plantage	69	0,2000	3,2000	1,1750	345,0	21,6	58,7		
18NX	R. Lokhorst	119	0,4000	6,6283	0,8000	297,5	18,0	148,8		
18QJ	De Springplank	91	0,4000	5,1000	1,1426	227,5	17,8	79,6		
18RK	De Bloeiende Betuwe	108	0,6000	5,4140	0,4000	180,0	19,9	270,0		
18SL	Op 't Hof en Malsenburg	141	0,8000	7,2240	3,4750	176,3	19,5	40,6		
		<u>1.998</u>	<u>10,5520</u>	<u>111,0204</u>	<u>20,2230</u>	<u>189,3</u>	<u>18,0</u>	<u>98,8</u>		

3.3 Instandhouding van scholen

Er kunnen verschillende redenen zijn om een school op te heffen. Eén van de belangrijkste daarvan is dat bij de school gedurende drie achtereenvolgende schooljaren minder leerlingen staan ingeschreven dan de opheffingsnorm. De volgende tabel geeft een overzicht van het vereist aantal leerlingen per school en in totaal voor de Stichting.

INSTANDHOUDINGSVERZOEKEN PO 2021 (instandhouding per 1-8-2022)									
Fluvium - berekening instandhouding scholen via gem. schoolgrootte / berekening aantal toegestane nevenvestigingen									
Best. nr.	Bri-nummer	Schoolnaam	Plaatsnaam	Gemeentenaam		School			
				1-10-2021		1-10-2021			
				II-aantal excl. 3%	II-aantal incl. 3%	Inst.h. norm	Onder norm	Jaar	
41561	12VV	Basisschool Est	Est	Neerijnen - Est/v.h. Est	36	37	67	nee	2022
41561	13BU	Koning Willem Alexanderschool	Haafden	Neerijnen - overige gebieden	75	77	54	nee	
41561	13HI	De Weerdenburg	Waardenburg	Neerijnen - overige gebieden	85	87	54	nee	
41561	13MM	Burg Westerbeekschool	Varik	Neerijnen - overige gebieden	98	100	54	nee	
41561	13RF	Pr Willem Alexandersch	Ophemert	Neerijnen - overige gebieden	97	99	54	nee	
41561	18D500	Basissch de Rietschoof	Opijnen	Neerijnen - overige gebieden	68	70	54	nee	
41561	18DS01	OBS Bellefleur	Dodewaard	Neder-Betuwe	45	46	97	nee	2022
41561	18DS01	Prins Willem Alexanderschool	Echteld	Neder-Betuwe	76	78			
41561	18DS01	J.A. Houliogerschool	Ochten	Neder-Betuwe	119	122			
41561	18HO-00	Opb Basissch Het Palet	Opheusden	Neder-Betuwe	87	89	97	nee	2022
41561	18HO-01	Opb Basissch Het Palet	Kesteren	Neder-Betuwe	70	72			
41561	18JQ	Dn Boerd	Geldermalsen	Geldermalsen	92	94	71	nee	
41561	18LE	OBS Jan Harmenshof	Geldermalsen	Geldermalsen	261	268	71	nee	
41561	18MQ	OBS Meester Aafjes	Meteren	Geldermalsen	327	336	71	nee	
41561	18NX	R Lokhorst-School	Deil	Geldermalsen	120	123	71	nee	
41561	18QJ	De Springplank	Rumpt	Geldermalsen	91	93	71	nee	
41561	18RK	De Bloeiende Betuwe	Rhenoy	Geldermalsen	109	112	71	nee	
41561	18SL	Op 't Hof	Tricht	Geldermalsen	141	145	71	nee	
		Totaal Fluvium			1.997	2.048	1.028		
Toetsing minimum aantal leerlingen inclusief 3% (WPO, artikel 157 lid 2)									
Opheffingsnorm aantal leerlingen inclusief 3%							23 leerlingen		
41561	12NU	Basisschool Est					37		
Aantal leerlingen gelijk aan of boven opheffingsnorm									
41561	18D500	OBS Bellefleur					46		
Aantal leerlingen gelijk aan of boven opheffingsnorm									
41561	18HO-00	Opb Basissch Het Palet					89		
Aantal leerlingen gelijk aan of boven opheffingsnorm									
Toetsing gemiddelde schoolgrootte (WPO, artikel 157 lid 2)									
Aantal scholen voor berekening (exclusief SBAD / ZMLK / nevenvestigingen)							15 scholen		
Gewogen gemiddelde opheffingsnorm				1.028 /	15 scholen =	69 leerlingen			
Opheffingsnorm gemiddelde schoolgrootte (maximaal 290 leerlingen)				69 leerlingen *	(10/6) =	114 leerlingen			
Werkelijke gemiddelde schoolgrootte				2.048 leerlingen /	15 scholen =	137 leerlingen			
Gemiddelde schoolgrootte gelijk aan of boven opheffingsnorm									
Benodigde leerlingen o.b.v. gemiddelde schoolgrootte				114 leerlingen *	15 scholen =	1.710 leerlingen			
Werkelijk aantal leerlingen inclusief 3%							2.048 leerlingen		
Ruimte							338 leerlingen		
Toetsing aantal toegestane nevenvestigingen, op grond van WPO, artikel 158, lid 1e									
Berekening aantal toegestane nevenvestigingen:									
Norm nevenvestiging aantal leerlingen = 260				2.048 leerlingen /	260 leerlingen	8			
Norm nevenvestiging aantal leerlingen = 290				2.048 leerlingen /	290 leerlingen	7			
Aantal toegestane nevenvestigingen op grond van WPO, artikel 158, lid 1e							1		
Werkelijk aantal nevenvestigingen, waarvoor een beroep wordt gedaan op WPO, artikel 158, lid 1e				-					
Aantal nevenvestigingen gelijk aan of onder toegestaan aantal nevenvestigingen									

Voor de scholen met een rode kleur in de tabel hierboven werden instandhoudingsverzoeken gedaan bij DUO.

3.4 Groeiformatie basisonderwijs

Het bestuur kan voor groeiformatie in aanmerking komen als het aantal leerlingen op bestuursniveau gedurende het schooljaar stijgt. Peildatum is de eerste dag van elke maand. Op bestuursniveau wordt een groeidrempel berekend. Daarbij wordt in eerste instantie het aantal leerlingen van 1 oktober 2020 met 3% verhoogd. Indien er vervolgens nog eens minstens dertien leerlingen extra staan ingeschreven is er sprake van *groei*. Hiervoor is extra bekostiging mogelijk vanaf de eerste

schooldag tot en met april van het schooljaar. Indien er zelfs 26 meer leerlingen staan ingeschreven is er sprake van *bijzondere groei*.

Hiervoor is extra bekostiging mogelijk vanaf 1 mei van het schooljaar.

De Stichting ontvangt bij 2.098 leerlingen groeibekostiging. In onderstaande tabel is per brinnummer het aantal leerlingen opgenomen van de teldatum en het totaal aantal leerlingen waarbij de Stichting groeibekostiging ontvangt.

BRIN - School	Totaal 1-10-2020	Groei drempel
12NU - Basisschool Est	35	36,1
12VV - De Wielewaal	72	74,2
13BU - De Waerdenburght	87	89,6
13HI - Burg Westerbeek van Eertenschool	93	95,8
13MM - Prins Willem Alexanderschool	98	100,9
13RF - De Rietschoof	66	68,0
18DS - Bellefleur	57	58,7
18DS01 - PWA	70	72,1
18DS02 - Houtkoperschool	119	122,6
18HO - Het Palet	88	90,6
18HO01 - Dalton Palet Kesteren	72	74,2
18JO - D'n Bogerd	101	104,0
18LE - Jan Harmenshof	251	258,5
18MQ - OBS Meester Aafjes	337	347,1
18NX - R Lokhorst-School	131	134,9
18QJ - De Springplank	99	102,0
18RK - De Bloeiende Betuwe	107	110,2
18SL - Fusieschool Tricht-Buurmalsen	148	152,4
	<u>2.031</u>	<u>2.085</u>
Minimale aanwas		<u>13</u>
		<u>2.098</u>
Grondslag bijzondere groeibekostiging		2.109
Minimale aanwas		<u>26</u>
		<u>2.135</u>

De verwachting is dat er in 2022 geen groeibekostiging toegekend zal worden. In de meerjarenbegroting is hier geen rekening mee gehouden.

Mogelijk komt de Stichting wel in aanmerking voor de bijzondere groeibekostiging, maar dat weten wij pas in mei of juni van 2022.

3.5 Achterstandsbekostiging

Sinds 1-8-2019 zijn de regelingen impulsgebieden en de gewichtenregeling afgeschaft en worden onderwijsachterstanden bekostigd op basis van algemene achterstandsscores, berekend door het CBS.

Deze score wordt in februari, voorafgaande aan het nieuwe schooljaar, door het CBS gepubliceerd.

Momenteel loopt er nog een overgangsregeling waarin in drie jaar stapsgewijs naar de nieuwe berekeningsmethodiek wordt toegewerkt. In deze overgangsregeling wordt de nieuwe bekostiging van een school vergeleken met de bekostiging die de school zou hebben ontvangen op basis van de oude regelingen.

De achterstandsscores van onze scholen worden hieronder weergegeven:

ACHTERSTANDSCORES PER SCHOOLJAAR

	2020-2021	2021-2022
12NU - Basisschool Est	0,00	4,68
12VV - De Wielewaal	73,29	55,22
13BU - De Waerdenburgh	0,00	26,02
13HI - Burg Westerbeek van Eertenschool	0,00	0,00
13MM - Prins Willem Alexanderschool	0,00	0,00
13RF - De Rietschoof	4,14	0,00
18DS - Bellefleur	158,97	174,70
18HO - Het Palet	349,18	289,55
18JO - D'n Bogerd	161,00	130,17
18LE - Jan Harmenshof	54,14	41,56
18MQ - OBS Meester Aafjes	0,00	0,00
18NX - R Lokhorst-School	0,00	0,00
18QJ - De Springplank	0,00	0,00
18RK - De Bloeiende Betuwe	0,00	0,00
18SL - Fusieschool Tricht-Buurmalsen	0,00	0,00

Uit deze tabel blijkt dat de Stichting over het algemeen minder achterstandsbekostiging gaat ontvangen dan vorig jaar.

De verschillen per school tussen schooljaar 2020-2021 en 2021-2022 zijn wel van invloed op de formatieruimte per school.

In de tabel hieronder zijn de verschillen per school weergegeven:

Relatie	Naam	2020/2021	2021/2022
12NU	Basisschool Est	€1.943,32	€3.076,55
12VV	De Wielewaal	€35.841,11	€30.643,95
13BU	Openbare Basisschool De Waerdenburght	€19.483,33	€21.476,01
13RF	Basisschool de Rietschoof	€18.491,31	€8.701,14
18DS	Openbare Basisschool Bellefleur	€86.761,32	€99.490,30
18HO	Openbare Basisschool Het Palet	€194.218,19	€172.052,50
18JO	Dn Bogerd	€79.018,29	€72.025,32
18LE	Openbare Basisschool Jan Harmenshof	€23.333,79	€21.364,17
18SL	Op 't Hof	€10.050,04	€5.061,55
Totaal		€469.140,70	€433.891,49

3.6 Werkdrukgeden

De werkdrukgeden zoals deze in 2018 zijn overeengekomen, maken onderdeel uit van de Rijksbekostiging en specifiek van het schoolbudget PAB. Momenteel bedragen deze gelden € 252,78 per leerling. Per 1-8-2023 zal dit bedrag naar verwachting worden verhoogd naar € 285,- per leerling.

Zowel in de begroting als in dit bestuursformatieplan is hier rekening mee gehouden. De wijze waarop deze gelden worden besteed wordt door de teams bepaald.

4 Inzicht in formatie

Ons bestuursformatieplan beschrijft de gehele formatie. Deze bestaat uit werknemers in de formatie en in vervanging, op de scholen en elders in de organisatie.

In dit hoofdstuk besteden we achtereenvolgens aandacht aan de belangrijkste onderwerpen die van invloed zijn op de inzet van ons personeel:

4.1 Algemene uitgangspunten formatiebeleid

- Het beleid is erop gericht het vaste personeel zo lang mogelijk in dienst te houden.
- Personeel met een benoeming voor bepaalde tijd zal bij gebleken geschiktheid in principe na een jaar (of een andere afgesproken periode korter dan een jaar) een benoeming voor onbepaalde tijd worden aangeboden, mits er voldoende formatieruimte beschikbaar is.
- Vacatures binnen de organisatie worden gelijktijdig zowel intern als extern aangeboden.
- Personeel wordt alleen benoemd binnen de kaders van ons functieboek.
- Bij vacatureruimte wordt indien mogelijk aandacht besteed aan de samenstelling van een evenwichtig personeelsbestand.
- Mogelijkheden van mobiliteit worden benut in het belang van ontwikkeling en/of behoud van personeel en om te voorkomen dat 'overschotten' op de ene school ontstaan en tekorten op een andere school.

4.2 Functiebouwwerk en bezetting

In de cao PO 2021 in hoofdstuk 5 is bepaald dat het bestuur en de personeelsgeleding van de GMR een afspraak maken over de invulling van het functiebouwwerk voor wat betreft het geheel van functies naar soort, niveau en aantal dat op de school noodzakelijk wordt geacht. Dit functiebouwwerk wordt vastgelegd in het zogenoemde functieboek.

4.3 Kaders voor vervangingsbeleid

Op grond van de cao bestaat de verplichting om het vervangingsbeleid vorm te geven. Bij het bepalen van het vervangingsbeleid wil Fluvium een oplossing voor alle vervangingsvragen, zoals vervanging voor ziekteverzuim, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof, studieverlof, rechtspositioneel verlof (verlof o.b.v. hoofdstuk 8 CAO PO), ouderenverlof, etc. De belangrijkste doelstelling is dat de vervanging zo georganiseerd wordt, dat het primaire proces op de scholen doorgang kan vinden. Kort gezegd: de vervangingsbehoefte van scholen moet worden ingevuld. Voorts zijn de uitgangspunten:

- Er is eenduidig en uitvoerbaar beleid voor alle scholen.
- Noodmaatregelen (zoals klassen samenvoegen, inzet ZZP-ers) zijn alleen aan de orde in het uiterste geval en als daar toestemming voor is van de bestuurder.
- Verplichtingen op basis van ketenbeding WWZ/CAO PO worden voorkomen.
- Er wordt zoveel mogelijk tegemoet gekomen aan de vraag van scholen naar weinig wisselingen in vervangers.
- Medewerkers in een vervangingsbetrekking moeten worden gevolgd en gestimuleerd in hun ontwikkeling.

Fluvium is aangesloten bij de vervangingspool IPPON. Alle vervangingsaanvragen lopen via IPPON. De vervangingspool werkt met een vaste schil en een flexibele schil. In de vaste schil zitten personeelsleden die een benoeming hebben bij Fluvium en zo veel mogelijk worden ingezet voor vervanging op de eigen scholen, de zogenaamde poolers. Daarnaast heeft IPPON een flexibele schil. Dit betreft invallers die geen benoeming hebben bij een schoolbestuur.

Fluvium hanteert het volgende beleid:

1. Alle vervangingen worden gemeld bij de IPPON. Zij zorgen voor een vervanger. In eerste instantie wordt gekeken naar een vaste pooler. Indien dit niet mogelijk is zal gekeken worden naar een invaller uit de flexibele schil. IPPON kijkt of deze invaller, in het kader van de WWZ, nog kan worden ingezet. Vaste poolers zullen worden ingezet voor kortdurende vervangingen zodat de invallers in de flexibele schil langer kunnen invallen. Dit om te voorkomen dat er op termijn geen invallers meer beschikbaar zijn.
2. Als IPPON geen invaller beschikbaar heeft, bekijkt de directeur van de school of een personeelslid met een vast dienstverband zijn dienstverband tijdelijk wilt uitbreiden.

3. Fluvium heeft ruim 5 fte's in (tijdelijke) dienst die ingezet worden als pooler. Deze medewerkers zijn aangemeld bij IPPON en kunnen vervangingen verzorgen. Zij moeten ook beschikbaar zijn voor alle andere scholen die zijn aangesloten bij IPPON.
4. Contracten met ZZP-ers, payrolling en uitzendcontracten worden in principe niet afgesloten. Doordat er nog veel onduidelijk is over de ketenregeling voor deze contracten en/of de hoge meerkosten die hier aan verbonden zijn, worden deze contracten niet ingezet voor vervangingen.
5. Indien een school af wil wijken van bovenstaande procedure wordt vooraf altijd overleg gevoerd met de bestuurder. Hij beslist of van de procedure kan worden afgeweken.

4.4 Natuurlijk verloop

Voor het kunnen bepalen van de toekomstige formatietekorten of -overschotten is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de personele verplichtingen, zowel nu als in de toekomst. Door natuurlijk verloop, vrijwillige werktijdvermindering, opname van verlof in het kader van de duurzame inzetbaarheidsregeling en/of overgangsrecht uit de BAPO-regeling kan de omvang van de personele beschikbaarheid teruglopen.

Vergeleken met werknemers in andere sectoren gaan mensen in het onderwijs nog steeds relatief vroeg met pensioen. Wel zien we dat steeds meer medewerkers ervoor kiezen door te werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Om te komen tot juiste keuzes ten aanzien van de toekomstige noodzakelijke in- en uitstroom van personeel, wordt aandacht besteed aan het verwachte verloop als gevolg van pensionering.

Onderstaand overzicht geeft inzicht in het aantal fte's per functiecategorie die, op basis van de huidige wet, voor 1 augustus 2025 hun AOW-pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

	2021		2022		2023		2024		2025	
	Absoluut	FTE	Absoluut	FTE	Absoluut	FTE	Absoluut	FTE	Absoluut	FTE
Directie	0	0,0000	0	0,0000	1	1,0000	0	0,0000	1	0,8546
Onderwijzend personeel	2	1,0000	2	1,4000	2	1,2623	2	2,0000	3	1,5183
Onderwijs ondersteunend personeel	2	1,9000	0	0,0000	1	0,5000	2	1,6000	1	0,9000
	4	2,9000	2	1,4000	4	2,7623	4	3,6000	5	3,2729

4.5 Flexibele schil

Om als organisatie enigszins flexibel te zijn is er behoefte aan dat niet alle personeelsleden bij onze organisatie middels een vast contract aan ons gebonden zijn. Gezien het feit dat de cao en de ketenbepaling uit de Wet Werk en Zekerheid erg dwingen richting vaste contracten, willen we bezien of we een flexibele schil aan medewerkers met een tijdelijk dienstverband aan ons kunnen verbinden. Hierbij kan worden gedacht aan detachering, payrolling of alternatieve oplossingen.

4.6 Personeelstekort

Leraren

Het tekort aan leerkrachten neemt de komende jaren toe. Het voorspelde tekort ontstaat doordat een grote groep oudere leerkrachten met pensioen zal gaan en het aantal PABO-studenten onvoldoende is om in de vraag naar leraren te voorzien. In de afgelopen tien jaar is het aantal PABO-gediplomeerden bijna gehalveerd en er is slechts recentelijk weer een stijging ontstaan in het aantal aanmeldingen. In 2020 gaat het landelijk om een tekort van circa 2.409 fte aan leerkrachten en in 2021 om circa 2.859. Het verwachte tekort aan leerkrachten loopt op tot aan 10.370 fte in 2028.

Ook voor Fluvium zal het lerarentekort een rol gaan spelen. Dit is nu al vooral te merken bij het invullen van korte, maar ook langdurige vervangingen, zoals zwangerschapsverlof. Om hierop te anticiperen heeft Fluvium in 2018 de werkgroep lerarentekort opgericht om het DO advies te kunnen geven over mogelijkheden voor oplossingen voor het lerarentekort. In deze werkgroep is aandacht gegeven aan hoe Fluvium een aantrekkelijk werkgever kan zijn door bijvoorbeeld goede secundaire arbeidsvoorwaarden; hoe behouden we ons huidige personeel. Vanuit deze werkgroep is de werkgroep "Fluvium Academie" ontstaan. Vanuit de werkgroep Fluvium Academie is onderzoek gedaan naar het zelf opleiden van medewerkers tot leerkracht. Op 7 april 2020 is de Kick-Off geweest van de Fluvium Academie waarbij Fluvium, in samenwerking met de NCOI, zeven medewerkers (onderwijsondersteunend personeel) in vier jaar tijd op gaat leiden tot leerkracht. In samenwerking met de SKOR (Stichting Katholieke Onderwijsbelangen Rivierenland) is de klas uitgebreid met twee studenten, waardoor het totaal komt op negen studenten. Onder andere de volgende aandachtspunten zullen door de werkgroep in de komende tijd verder onderzocht gaan worden:

- Het binden van MBO en HBO stagiaires aan de stichting
- Het zij-instroomtraject. Kunnen zij-instromers voor Fluvium een interessante doelgroep zijn?
- Kunnen we HBO-ers aantrekken en hen de verkorte deeltijdstudie laten volgen?

Daarnaast is er al verschillende jaren een samenwerking met Fontys in 's-Hertogenbosch. Studenten van de PABO lopen hun (LIO)stage op onze opleidingsscholen. Afgestudeerden hopen we op deze manier voor onze stichting te behouden.

Fluvium heeft in maart 2022 in samenwerking met bureau STEMPL een onderzoek gedaan naar de arbeidsmarkt in onze regio en de zichtbaarheid van Fluvium op deze arbeidsmarkt. Het doel van dit onderzoek is om Fluvium zodanig te positioneren dat het aantrekken van medewerkers in de toekomst zo succesvol mogelijk is.

Directie en OOP *

Niet alleen leraren zijn steeds moeilijker te werven. De tekorten onder schoolleiders zijn in 2021 buiten de 5 grote steden relatief zelfs hoger dan onder leraren. Voor schoolleiders geldt een tekortpercentage van 12,5%, tegenover een tekortpercentage van 7,5% onder leraren (Centerdata, 2021). Er is ook sprake van een forse stijging van het aantal vacatures voor onderwijsondersteunend

personeel. Verhoudingsgewijs zijn er echter relatief veel vacatures voor directeuren. Mede dankzij een aanstaande golf van pensioneringen is de verwachting bovendien dat het schoolleiderstekort de komende jaren verder zal toenemen (Arbeidsmarktplatform PO, 2020). Regionale prognosecijfers voor directie en ondersteunend personeel zijn niet bekend.

Bron: Rapportage Strategische werving & arbeidsmarkt iov Fluvium door Stempl, maart 2022

5 Meerjarenbegroting

5.1 Meerjarenbegroting 2022-2025

Meerjaren begroting 2022-2025

	Jaarrekening 2020 €	Begroting 2021 €	Prognose 2021 €	Begroting 2022 €	Begroting 2023 €	Begroting 2024 €	Begroting 2025 €
Baten							
3.1	14.782.000	14.702.000	15.810.500	15.234.600	15.063.800	14.308.100	14.308.800
3.2	99.700	55.400	56.700	55.300	8.300	8.300	8.300
3.5	124.200	115.200	104.700	153.000	137.900	139.900	141.400
Totaal baten	15.005.900	14.872.600	15.971.900	15.442.900	15.210.000	14.456.300	14.458.600
Lasten							
4.1	12.997.900	12.549.900	13.197.200	13.810.900	12.002.000	11.901.800	11.970.400
4.2	580.900	590.800	597.900	588.000	579.500	555.800	493.800
4.3	872.800	869.500	903.000	902.500	883.000	883.000	882.000
4.4	1.175.100	1.242.800	1.348.900	1.304.900	1.316.400	1.115.700	1.112.400
Totaal lasten	15.626.700	15.253.000	16.047.000	16.606.300	14.780.900	14.456.300	14.458.600
Saldo baten en lasten	620.800-	380.400-	75.100-	1.163.400-	429.100	-	-
5	2.100-	-	8.000-	-	-	-	-
Resultaat	622.900-	380.400-	83.100-	1.163.400-	429.100	-	-

5.2 Aansluiting meerjarenformatieplan op meerjarenbegroting

Zoals eerder aangegeven sluit het meerjarenformatieplan zo nauw mogelijk aan op de meerjarenbegroting. De daarin genoemde uitgangspunten werken dan ook door in het bestuursformatieplan. De formatieplanning wordt echter gepresenteerd op schooljaren, waar de meerjarenbegroting wordt gepresenteerd per kalenderjaar. Dit kan uiteraard leiden tot verschillen.

Zo kunnen kosten in de periode januari tot juli 2022 een grote invloed hebben op de meerjarenbegroting voor 2022, maar tellen deze niet mee voor het schooljaar 2022-2023 in het meerjarenformatieplan.

5.3 Wijzigingen sinds opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting zoals hierboven opgenomen is vastgesteld op 16 december 2021. De bekostiging is gebaseerd op de bekostigingsgegevens van het ministerie zoals gepubliceerd op 31-3-2021. De loonkosten zijn gebaseerd op het toenmalige personeelsbestand, aangevuld met verwachte toekomstmutaties.

Sinds het vaststellen van de meerjarenbegroting hebben de volgende wijzigingen plaatsgevonden die zijn opgenomen in dit bestuursformatieplan;

- Leerlingenprognoses zijn aangepast op de actualiteit.
- De formatie bedragen zijn gebaseerd op de gepubliceerde bekostiging voor schooljaar 2022-2023 d.d. 4 april 2022 en de vereenvoudigde bekostiging voor kalenderjaar 2023 inclusief de overgangsregeling.
- De werkelijke nieuwe lonen conform de cao PO die op 1 januari 2021 van kracht is geworden.

Voor dit formatieplan is gewerkt met de meest actuele gegevens zoals leerlingenprognoses, personele bezetting en vacatures. Dit kan leiden tot vergaande verschillen ten opzichte van de meerjarenbegroting.

5.4 De opbouw van het tekort in de meerjarenbegroting

DE OPBOUW VAN HET BEGROTE MEERJARIGE TEKORT

	2022	2023	2024	2025
Betaalritme OCW	629.000	-629.000	0	0
Krimp Meester Aafjes/ groei Plantage	92.000	0	0	0
Verplichtingen aan personeel vanuit de reserves	112.000	0	0	0
Uitgaven vanuit de bestemmingsreserve NPO	169.000	0	0	0
Kompas budget 2022	150.000	200.000	0	0
Kleine toegestane tekorten op schoolniveau	11.400	-100	0	0
	1.163.400	-429.100	0	0

In de overgang naar de nieuwe bekostiging missen wij voor schooljaar 2022-2023 eenmalig 7 % van de bekostiging voor de periode augustus tot december 2022. Het ministerie houdt het betaalritme aan vanuit de oude bekostigingssystematiek waarbij in de eerste vijf maanden van het nieuwe schooljaar. Daarna stopt de bekostiging zoals gepubliceerd op 4 april 2022 en start de nieuwe vereenvoudigde bekostiging op kalenderjaar. De vordering op het ministerie die wij vanwege het betaalritme presenteren in de begroting vervalt en dat heeft gevolgen voor onze vermogenspositie. In de meerjarenbegroting zijn wij er nog vanuit gegaan dat het opgelopen tekort in 2022 weer wordt goedge maakt in 2023. Dit is echter nog de vraag. Fluvium heeft samen met ruim 200 schoolbesturen bezwaar gemaakt tegen de eenmalige verlaging van 7% van onze bekostiging.

Het bedrag voor de krimp van de Meester Aafjes en de groei van de Plantage komt uit de vorige meerjarenbegroting over 2021 – 2024.

Fluvium heeft nog verplichtingen aan personeel in 2022 die wij vanuit de reserves bekostigen.

Veel scholen hebben door krapte op de arbeidsmarkt de NPO middelen voor de eerste vijf maanden niet uit kunnen geven waardoor er een positiever resultaat in boekjaar 2021 ontstaat dan begroot. Hiervoor maken wij een bestemmingsreserve in het eigen vermogen waaruit de middelen in 2022 alsnog kunnen worden uitgegeven. Dit leidt dan wel tot een negatief resultaat in 2022

Het Kompasbudget is extra budget vanuit de reserves (afbouw van het vermogen) ter financiering van activiteiten uit het Fluvium Kompas zoals de Fluvium academie, kwaliteit onderwijs, Het IB netwerk, de leerlingenraad etc....

6 Meerjarenformatieplan

Het meerjarenformatieplan geeft inzicht in de beschikbare formatie en de bestaande personele verplichtingen. Aan de hand van deze informatie kunnen de toekomstige formatieoverschotten of -tekorten bepaald worden. Rekening houdend met beleidsafspraken kunnen gedurende de komende jaren acties worden ondernomen.

6.1 Uitgangspunten meerjarenformatieplanning

Bij het opmaken van de meerjarenformatieplanning zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De meerjarenbegroting 2022-2025 vormt de basis voor dit meerjarenformatieplan. Dit is vertaald van kalenderjaren naar schooljaren. Mogelijkerwijs bevat de meerjarenformatieplanning echter meer actuele informatie of gegevens. Zie het vorige hoofdstuk voor een toelichting van eventuele discrepanties tussen beide stukken.
- De bekostigingsgegevens zoals gepubliceerd door OCW op 4 april 2022 zijn als uitgangspunt genomen voor de periode augustus 2022 t/m december 2022, alsmede de informatie over de nieuwe bekostigingssystematiek en de overgangsregeling naar de nieuwe bekostiging.
- Het natuurlijk verloop op basis van de AOW gerechtigde leeftijd is vastgesteld. Conform de meerjarenbegroting wordt ervan uitgegaan dat vertrekkend personeel voor gelijke omvang en kosten vervangen zal worden.

6.2 Meerjarenformatieplan

Indicatief in FTE op basis van GPL OP

Aantal leerlingen	Schooljaar	Schooljaar	Schooljaar
	2021-2022	2022-2023	2023-2024
12NU - Basisschool Est	-0,0017	-0,1557	0,2073
12VV - Koning Willem Alexanderschool	-0,1633	-0,2172	0,1968
13BU - De Waerdenburght	0,1729	-0,4866	0,0232
13HI - Burg Westerbeek van Eertenschool	0,2837	-0,1567	-0,2320
13MM - Prins Willem Alexanderschool	-0,1033	-0,4669	0,0771
13RF - De Rietschoof	-0,0107	-0,2196	0,0564
18DS - Bellefleur	-0,8247	-0,0121	0,3332
18DS01 - PWA	0,4734	0,3088	0,0368
18DS02 - Houtkoperschool	0,4707	2,0982	0,0962
18DS03 - Isandra	-1,1124	-0,4166	-0,5480
18HO - Het Palet	-0,0260	-0,0985	0,1577
18HO01 - Dalton Palet Kesteren	-0,4262	0,4916	-0,0851
18JO - D'n Bogerd	-0,3158	0,3454	0,1112
18LE - Jan Harmenshof	-0,5069	0,6879	0,3143
18MQ - OBS Meester Aafjes	0,0688	0,2870	-0,3402
18MQ01- De Plantage	-1,7962	1,3314	1,4942
18NX - R Lokhorst-School	-0,0527	-0,3070	0,0454
18QJ - De Springplank	0,0668	-0,3302	-0,0001
18RK - De Bloeiende Betuwe	-0,0396	-0,4277	0,2497
18SL - Op 't Hof	-0,6531	0,2513	-0,6603
	-4,4962	2,5068	1,5338

* Op basis van de schooljaar resultaten in de meerjarenbegroting

6.3 Bevindingen meerjarenformatieplan

Het meerjarenformatieplan laat een negatief resultaat zien voor de komende jaren. Dit overschot wordt onder andere veroorzaakt door:

Tijdelijke uitbreiding

In de formaties van diverse scholen zitten nu tijdelijke uitbreidingen van dienstverbanden die gebaseerd zijn op tijdelijke bekostigingselementen. Te denken valt dan aan:

- Geleden asielzoekers eerste en tweede jaar in Nederland.
- Doorbetalingen BePO voor intensieve en zeer intensieve ondersteuning.
- Arrangementen van Kentalis en Bartimeus.
- Keuzes gemaakt met de middelen voor werkdrukvermindering.
- NPO middelen tot 1 augustus 2023, met de mogelijkheid de bestedingen tot en met schooljaar 2024-2025 te verlengen (geen extra middelen).

De tijdelijke uitbreidingen vervallen automatisch per 1 augustus van ieder jaar en moeten door de directeuren in overleg met de PMR al dan niet opnieuw in de formatie worden gezet.

Leerlingendaling

Richting de nieuwe teldatum verwacht Fluvium nog een leerlingendaling van 20 leerlingen en de jaren daarna blijft het leerlingenaantal stabiel. Vooral door extra corona budgetten zullen er tot augustus 2023 meer banen te formeren zijn binnen Fluvium. Na augustus 2023 vervallen de NPO aanstellingen weer en zal het aantal banen vanuit NPO afnemen, maar het aantal reguliere banen zal ongeveer gelijk blijven.

Richting schooljaar 2022-2023 heeft een aantal scholen de uitdaging om de huidige formatie met een kleine fte aanpassing sluitend te krijgen. Er ligt een grotere uitdaging voor;

- De Bellefleur.
- De R. Lokhorstschool
- De nieuwe school in De Plantage/ Meester Aafjes.

Vanuit de algemene reserves krijgt De Plantage/ Meester Aafjes tijdelijk extra budget voor de formatie conform onderstaande tabel:

DE OPBOUW VAN HET BEGROTE MEERJARIGE TEKORT

	2022	2023	2024	2025
Betaalritme OCW	629.000	-629.000	0	0
Krimp Meester Aafjes/ groei Plantage	92.000	0	0	0
Verplichtingen aan personeel vanuit de reserves	112.000	0	0	0
Uitgaven vanuit de bestemmingsreserve NPO	169.000	0	0	0
Kompas budget 2022	150.000	200.000	0	0
Kleine toegestane tekorten op schoolniveau	11.400	-100	0	0
	1.163.400	-429.100	0	0

Indien bevoegde leerkrachten boven formatief worden, is er de mogelijkheid om het personeel tijdelijk aan de poolformatie voor vervanging toe te voegen totdat er weer ruimte is in de reguliere

formatie van Fluvium. Hoe ruimer de poolformatie, hoe minder Fluvium externe vervangers in moet huren bij IPPON, of moet inhuren via dure uitzendbureaus. De eigen poolformatie kan ook in worden gezet via IPPON bij andere besturen die aangesloten zijn bij IPPON.

Op grond van de meerjarenformatieplanning is de conclusie getrokken dat de werkgelegenheid van het huidige personeel met een benoeming voor onbepaalde tijd wel gewaarborgd is de komende jaren.

Kleine scholentoeslag

De kleine scholentoeslag wordt voor een deel uitgekeerd in het Personeelsbudget van de school, en voor een deel in het Personeel- en arbeidsmarktbeleid budget.

Scholen met nevenvestigingen

Scholen met nevenvestigingen krijgen de kleine scholentoeslag in het Personeel- en Arbeidsmarktbeleid budget niet, omdat hier wordt gekeken naar het totaal aantal leerlingen van het BRIN-nummer. Het deel in het personeelsbudget wordt wel berekend per vestiging, maar uitgekeerd voor 75% (drievierde opslag op het personeelsbudget). Deze opslag is bedoeld om in goed overleg alle scholen te formeren op basis van het genormeerd aantal groepen per vestiging. Scholen met nevenvestigingen dragen daarom 10% van het personeelsbudget af aan het collectieve budget in plaats van 15% in de oude bekostigingssystematiek. Voor de financiering van het collectieve budget in de nieuwe OCW bekostiging verwijzen wij u naar de financiële beleidskaders van Fluvium. (zie hoofdstuk 8)

Extra budgetten vanwege de corona pandemie

Het Nationaal Onderwijs Programma NOP

Het ministerie investeert de komende 2,5 jaar 8,5 miljard euro in het onderwijs om achterstanden die ontstaan zijn door de Pandemie in te lopen. Voor schooljaar 2022-2023 wordt een bedrag verwacht van ongeveer € 500 per leerling, hetgeen voor Fluvium neerkomt op een additioneel budget van € 999.000. Daarnaast kunnen onze scholen de NPO middelen die nog niet besteed zijn alsnog gebruiken in de formatieplannen.

Het is nu wel belangrijk om zoveel mogelijk medewerkers te behouden binnen de stichting. Het bedrag van € 999.000 is uitgedrukt in de GPL OP ongeveer 13,8 fte. Het invullen van deze extra functies het komende schooljaar zal niet meevallen in de huidige krappe arbeidsmarkt.

7 Werkgelegenheidsbeleid

7.1 Werkgelegenheidsbeleid

Voor Fluvium openbaar onderwijs geldt het werkgelegenheidsbeleid.

Werkgelegenheidsbeleid is geregeld in artikelen 10.2 en 10.3 van de cao PO. Het bevoegd gezag dient uitvoering te geven aan deze regeling als de werkgelegenheid van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd niet kan worden gegarandeerd. De regeling geldt niet voor werknemers in tijdelijke dienst

7.2 Ontslagbeleid

Werkgevers in openbaar onderwijs die werkgelegenheidsbeleid hanteren moeten bij ontslagen die plaats zullen vinden op 1 augustus 2021 rekening houden met een ontslagprocedure.

Op 1 januari 2020 is de wet normalisering van de ambtenaar in werking getreden. Dat betekent dat vanaf dat moment voor het openbaar onderwijs hetzelfde ontslagrecht geldt als voor het bijzonder onderwijs. Het bijzonder onderwijs moet nu al voorafgaand aan ontslag op bedrijfseconomische gronden een opzegvergunning aanvragen bij het UWV. Dat geldt nu voor het openbaar onderwijs ook.

Indien Fluvium gedwongen ontslag ziet aankomen, moet de Stichting hier vast rekening mee houden. Het UWV hanteert namelijk vaste regels over de juiste afvloeiingsvolgorde. Overigens hoeft voor de eerste fase van werkgelegenheidsbeleid nog geen afvloeiingsvolgorde overeen te worden gekomen met de bonden, dat hoeft pas voor de tweede fase.

Een van de thema's waar aan de cao-tafel overleg over wordt gevoerd, is het ontslagbeleid en werkgelegenheidsbeleid. Sociale partners vinden de twee verschillende ontslagroutes binnen de sector onwenselijk. Daarom wordt gekeken of het lukt om over te gaan op één nieuwe ontslagroute. De inhoud daarvan is nog onbekend.

8 Overzicht beschikbare inkomsten en verplichtingen in euro's 2022-2023 (per school)

8.1 Toelichting

In verband met de overgang naar de vereenvoudigde bekostiging met ingang van schooljaar 2023 heeft Fluvium het financieel beleid vastgelegd in Het Financieel Beleidsplan. Hierin zijn de kaderafspraken opgenomen voor het financieel beleid en allocatie. Dit beleidsplan wordt jaarlijks samen met het bestuursformatieplan besproken met de GMR en de RvT. Dit plan maakt deel uit van het bestuursformatieplan.

9 Conclusies en besluitvorming

- Het aantal leerlingen zal de komende jaren dalen, maar de daling zal richting de schooljaren 2022-2023 en later wel afvlakken. Eén van de belangrijkste factoren hierbij is de te verwachten leerlingenontwikkeling van de dislocatie van de Meester Aafjesschool in de nieuwe wijk De Plantage. Tot nu toe is de groei conform onze verwachting.
- prognoses. De bekostiging zal de komende jaren eerst dalen en daarna stabiliseren. Dit heeft eveneens te maken met het afvlakken van de leerlingendaling.
- Als gevolg van het Nationaal Ondersteuningsprogramma NPO zijn er in de periode augustus 2021 t/m augustus 2023 tijdelijk meer middelen beschikbaar zijn voor de formaties met als doel onderwijsachterstanden weg te werken. Deze middelen mogen ook over een langere tijd worden ingezet. Na 1 augustus 2023 verdwijnt deze bekostiging.
- Het personeelsbestand zal de komende jaren stabiel blijven en mogelijk krijgen leerkrachten een tijdelijke aanstelling in de vervangingspool van Fluvium. Het beleid van Fluvium zal zich moeten richten op het binden en boeien van het huidige personeel, teneinde niet in de problemen te komen door het vertrek van leerkrachten in deze krappe arbeidsmarkt met een groot lerarentekort nu en in de nabije toekomst. De uitstroom richting andere besturen is een groter risico dan de zorg over de afbouw van de formatie. Fluvium is proactief bezig dit probleem aan te pakken middels de Fluvium Academie waar talentvolle onderwijsassistenten opgeleid worden tot leerkracht.
- Het meerjarenformatieplan laat de komende jaren een stabiel beeld zien. De problemen op schoolniveau zijn echter binnen de huidige formatie op basis van pensionering en natuurlijk verloop op te lossen. Daarnaast biedt de vervangingspool de kans om personeel voor Fluvium te behouden.
- Fluvium heeft werkgelegenheidsgarantie waardoor zij personeel niet kan ontslaan. Indien er sprake is van afvloeiing van personeel moet een sociaal plan worden opgesteld in overleg met de bonden. Vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dit de komende jaren zeker niet aan de orde.
- Het bestuursformatieplan is een momentopname. Wijzigingen in regelgeving en/of personeel - na vaststelling van dit plan - hebben invloed op het gestelde hierin.

10 Formele vaststelling bestuursformatieplan

Het bestuursformatieplan 2022-2023 heeft de instemming van het personeelsdeel van de GMR verkregen op

____ - ____ - 2022.

Handtekening voorzitter GMR

Handtekening secretaris GMR

Het bestuursformatieplan 2020-2021 is na verkregen instemming van het personeelsdeel van de GMR vastgesteld door het bestuur op

____ - ____ - 2022.

Handtekening voorzitter CvB

11 Bijlagen bestuursformatieplan

Separaat van deze notitie zijn bijlagen opgenomen. De bijlagen bevatten vertrouwelijke informatie en zijn op verzoek te raadplegen in een aanvullend document.

*De bijlagen bevatten vertrouwelijke informatie.
Gelieve deze als zodanig te behandelen.*