**Formatieplan**

**2021-2022**

**Stichting Ichthus College**

Versie: def

Datum: 21-6-2021

Auteur: Seine Hendriks

Inhoud

[1. Voorwoord 3](#_Toc69994984)

[2. Context formatie nieuwe schooljaar 4](#_Toc69994985)

[3. Landelijke ontwikkelingen 5](#_Toc69994986)

[3.1 CAO + overige ontwikkelingen 5](#_Toc69994987)

[3.2 Ontwikkeling loonkosten en bekostiging 5](#_Toc69994988)

[3.3 Sectorakkoord VO 5](#_Toc69994989)

[3.4 Vereenvoudiging bekostiging VO 6](#_Toc69994990)

[3.5 De prestatiebox 6](#_Toc69994991)

[3.6 Overige onderwerpen 7](#_Toc69994992)

[4. Interne ontwikkelingen 8](#_Toc69994993)

[4.1 Functiemix (zie ook hoofdstuk 5.10) 8](#_Toc69994994)

[4.2 Onderwijstijd 8](#_Toc69994995)

[4.3 Persoonlijk budget en Seniorenverlof 9](#_Toc69994996)

[4.4 Professionalisering 10](#_Toc69994997)

[4.5 Werkgelegenheid 11](#_Toc69994998)

[4.6 Inzet LIO-docenten 11](#_Toc69994999)

[4.7 Overige onderwerpen 12](#_Toc69995000)

[5 Intern formatie proces 13](#_Toc69995001)

[5.1 Onderwijskundige kaders voor de formatie Kampen en Dronten 13](#_Toc69995002)

[5.2. Ontwikkelingen leerlingen aantallen  (IDU=Instroom, Doorstroom, Uitstroom) 16](#_Toc69995003)

[5.2.1 Analyse instroom van het aantal leerlingen op ICK 16](#_Toc69995004)

[5.2.2 Analyse instroom van het aantal leerlingen op ICD 18](#_Toc69995005)

[5.3 Risico’s & aandachtspunten 19](#_Toc69995006)

[5.4 Voorziene natuurlijke uitstroom 20](#_Toc69995007)

[5.5 Voorziene uitstroom OOP 20](#_Toc69995008)

[5.6 Voorziene uitstroom docenten 20](#_Toc69995009)

[5.7 Benchmark OOP Stichting 20](#_Toc69995010)

[5.8 Tijdelijken & uitzendkrachten 21](#_Toc69995011)

[5.9 Functiemix binnen de Stichting en eenheid (zie ook hoofdstuk 4.1) 22](#_Toc69995012)

[6 Algemene kaders van het formatieplan 23](#_Toc69995013)

[6.1 Uitkomsten formatieproces (fte / EURO) 23](#_Toc69995014)

[Geactualiseerde prognose leerlingenaantal 23](#_Toc69995015)

[6.2 Bijgestelde formatiebudgetten per (sub)eenheid 23](#_Toc69995016)

[6.3 Stand van zaken formatieproces 24](#_Toc69995017)

[6.4 Overzicht resultaat financieel verbeterplan (indien van toepassing) 25](#_Toc69995018)

[Bijlagen: 25](#_Toc69995019)

# Voorwoord

Dit formatieplan is van toepassing op de Stichting Ichthus College (02VB).

Het formatieplan beschrijft de formatiekaders voor het schooljaar 2021-2022 voor de gehele stichting, waartoe behoren Ichthus College Kampen Academische route (VWO), MAVO en HAVO, Vakroute en Praktijkroute (17ZI) en Ichthus Dronten en Het Perron Dronten. Allen scholen voor het Voortgezet Onderwijs (VO) van Landstede Groep.

Het formatieplan kan niet goed beoordeeld worden zonder de begroting 2021. In de begroting is de financiële ruimte bepaald, waarbinnen de hier beschreven formatieve inzet zich moet bevinden.

In dit plan is de CAO-VO 2018 -2019 (verlengd tot 1-10-2021) verwerkt. De CAO-VO is leidend voor de inzet van medewerkers van het voortgezet onderwijs.

Wie breder wil lezen, kan terecht in de volgende documenten:

1. Strategienota Landstede Groep 2019-2022;
2. Begroting stichting Ichthus College 2021
3. Meerjarenbegroting 2020-2025
4. Schoolplan/eenheidskaderbrief

Hoofdstuk 2 geeft een korte inkijk in de opgave waar de stichting voor staat aan de start van het formatieproces 2021-2022. Hoofdstuk 3 verkent de landelijke ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het formatieplan. Hoofdstuk 4 schetst de instellingseigen ontwikkeling. Het gaat hier om de kaders van het financieel beleid, een evaluatie van de personele bezetting en de interne ontwikkelingen.

Hoofdstuk 5 beschrijft de uitkomsten van het formatieproces uitgedrukt in fte’s en €. Hoofdstuk 6 geeft de algemene kaders en conclusies weer.

# Context formatie nieuwe schooljaar

Het kalenderjaar 2019 van stichting Ichthus College is financieel afgesloten met een negatief resultaat van € - 490k, dit negatieve resultaat is enigszins geflatteerd vanwege incidentele meevallers, zonder incidentele meevallers vanuit het Rijk was dit tekort aanzienlijk hoger uitgevallen.

Het resultaat 2020 was begroot op een negatief resultaat van € - 348k, maar het voorlopige werkelijke resultaat lijkt uit te komen op ca. € -96k, ook dit is onverwacht door extra meevallers, zoals de incidentele vrijval van reserve langdurig zieken.

De opgave voor het komende schooljaar 2021-2022 is om de omvang van de personele formatie aan te laten sluiten bij de begroting 2021. Ondanks de negatieve resultaten over 2019 en 2020 voldoen we toch nog aan de eisen die de overheid aan onze financiële kerngetallen stelt. Wel blijven we de komend schooljaar een taakstelling houden in de formatie, mede als gevolg van de verwachte leerlingendaling in Kampen. Bij de interne mobiliteit werken we met afspraken die we binnen de stichting en met de GMR zijn overeengekomen en volgens het beleid van de Landstede groep.

De komende twee jaar zal bij het opstellen van de formatie het nationaal programma onderwijs een grote rol spelen. De overheid stelt een ruime budget beschikbaar voor het voortgezet onderwijs om de vertragingen van leerlingen weg te werken. Deze inzet richt zich zowel op de cognitieve ontwikkeling, als de sociaal-emotionele ontwikkeling en het welzijn van leerlingen. Het gaat weliswaar om incidenteel geld, maar wel om een forse investering die niet alleen de kansen biedt om de gevolgen van deze crisis voor leerlingen op te vangen, maar ook om ontwikkelingen binnen de sector zoals meer maatwerk, uitstel van selectie, en ook professionalisering en versterking van leraren, een impuls te geven.

De coronapandemie heeft grote gevolgen (gehad) voor de leerlingen en het onderwijs. Het verloop van de pandemie hebben we ervaren als grillig en onzeker. Het ge-jojo van Lock-downs, thuisonderwijs en toch weer naar school. COVID -19 heeft van ons allemaal veel gevraagd en het einde is nog niet in zicht. Iedereen heeft zich onder moeilijke omstandigheden enorm ingespannen om het onderwijs zoveel mogelijk door te laten gaan en naar de leerlingen en collega’s om te blijven zien. Het blijft belangrijk, het omzien naar elkaar om uitval te voorkomen. Terugkijkend mogen we trots zijn op de manier waarop iedereen dit heeft opgepakt en volgehouden.

Er is hard gewerkt om ons onderwijs en de begeleiding razendsnel aan te passen aan de steeds veranderende omstandigheden. Desondanks hebben veel leerlingen vertraging opgelopen in hun ontwikkeling en uiteraard raakt dit de meest kwetsbare leerlingen het hardst. COVID-19 zal de komende jaren van invloed blijven op ons onderwijs. De overheid komt de scholen te hulp met veel geld, maar daar moeten we wel wat voor doen. Voor de zomervakantie gaan wij met elkaar een plan maken om op haalbare en verantwoordelijke wijze de vertragingen van terug te brengen.

De subsidies voor volgend schooljaar is ongeveer €700 per leerling. Deze middelen worden additioneel toegevoegd aan de formatiebudgetten, zodat incidentele en structurele middelen zichtbaar blijven.

Bij het formatieproces wordt steeds de stichting als geheel als uitgangspunt genomen. We hebben de vermindering van de leerlingenaantallen én de financiële situatie verwerkt in de begroting 2021. We hanteren het uitgangspunt dat de formatiebudgetten meebewegen met de leerlingenaantallen. Als we dit niet direct doorvoeren vanaf augustus, kan er bij de start van het nieuwe kalenderjaar een financieel knelpunt ontstaan dat moeilijk recht te zetten is. Het betekent ook dat we vanaf dat moment forser moeten ingrijpen dan nodig is.

Het opvangen van calamiteiten kan beter op stichtingsniveau plaatsvinden dan in de begrotingen van de eenheden. We zijn samen verantwoordelijk voor de stichtingsbegroting en het opvangen van schommelingen in de formatie. Gedurende het boekjaar kan zich een aantal calamiteiten voordoen, wat tot hogere kosten kan leiden. In overleg met het bestuur worden deze betaald uit het calamiteitenbudget.

# Landelijke ontwikkelingen

## 3.1 CAO + overige ontwikkelingen

De afgelopen maanden hebben sociale partners in het voortgezet onderwijs gesproken over een nieuwe CAO VO. Zij zijn tot de conclusie gekomen dat het niet mogelijk is om op dit moment al tot een nieuwe CAO VO te komen. Dit betekent dat de cao van rechtswege is verlengd tot en met 31 december 2021.

Ontwikkeltijd

In de cao VO zijn afspraken gemaakt over ontwikkeltijd per 1 augustus 2019. De maximale lestaak wordt dan verminderd met 30 uur, samen met de opslagfactor totaal 50 uur. Hier zijn geen extra middelen voor ter beschikking gesteld, maar de beschikbare onderwijstijd moet op het wettelijke niveau blijven. Dit heeft geleid tot verschillende uitvoeringspraktijken. Voor Kampen is de lestaak teruggebracht naar 20 klokuren per week verdeeld over 36 weken. Voor Dronten geldt 24 lessen van 50 minuten. Voor PRO zijn vergelijkbare afspraken gemaakt. De teams zijn verantwoordelijk voor de invulling van de activiteitendagen met een gemiddelde onderwijsduur van 5,3 klokuren. In het nieuwe taakbeleid zijn uren opgenomen om aan de activiteitendagen invulling te geven.

## 

## 3.2 Ontwikkeling loonkosten en bekostiging

Met het verlengen van de CAO 2020-2021 is het de verwachting dat de arbeidsvoorwaarden voor dit boekjaar gelijk zullen blijven.

## 

## 3.3 Sectorakkoord VO

Gedurende de zomer en in het najaar is door de VO-raad en het ministerie van OCW gewerkt aan de afronding van het Sectorakkoord VO en een goede bestemming voor de middelen in de nieuwe bekostigingsregeling voor strategisch personeelsbeleid, begeleiding starters en thuiszitters. Uit de evaluatie van het Sectorakkoord is gebleken dat de doelstellingen in het akkoord voor het VO grotendeels zijn behaald.

Conform de afspraken die bij het afsluiten van het Sectorakkoord in 2014 zijn gemaakt, worden de Prestatiebox middelen die aan die behaalde doelstellingen waren verbonden toegevoegd aan de lumpsum. Over de inzet van middelen die gekoppeld waren aan niet-behaalde doelstellingen zijn nieuwe afspraken gemaakt, die gelden voor 2021 en 2022. Van de € 334 miljoen in de Prestatiebox in 2020 wordt in 2021 en 2022 € 218 miljoen toegevoegd aan de lumpsum.

In 2021 en 2022 blijft € 88 miljoen voor besturen beschikbaar om in te zetten voor beter strategisch personeelsbeleid. Hiermee kunnen schoolbesturen plannen maken, aansluitend bij hun eigen onderwijsvisie en ambities.

Over de inzet van de middelen voor het terugdringen van thuiszitten en strategisch personeelsbeleid moet gezamenlijke besluitvorming plaatsvinden met respectievelijk de GMR.

## 

## 3.4 Vereenvoudiging bekostiging VO

Per kalenderjaar 2022 treedt de vereenvoudiging bekostiging in werking wat een negatief effect heeft op de formatie 2021-2022. Doordat er een overgangsregeling is voor 5 jaren is dat het eerste jaar gering, ca. € 17k voor de stichting Ichthus (02VB) en € 20k voor PRO (17ZI). Na 5 jaar zal dat voor (02VB) € 86k en (17ZI) € 102k zijn, dus in totaal € 188k daling aan inkomsten als gevolg van de vereenvoudiging bekostiging. Dit alles heeft de komende jaren een flinke impact op de baten van de stichting en de desbetreffende onderwijsteams.

In de formatiebudgetten (Foleta) is rekening gehouden met de afname van de bekostiging op basis van de eerste 20% van de overgangsregeling, het is nog een inschatting aangezien de definitieve bekostigingsinformatie voor 2022 nog niet bekend is. De getallen in € zijn conform de op dit moment bekende gegevens (13-4-2021).

## 

## 3.5 De prestatiebox

Het budget van de oude Regeling Prestatiebox vo dat wordt toegevoegd aan de lumpsum, vanwege behaalde doelstellingen (218 miljoen euro), zal effectief aan de Regeling vaststelling bedragen landelijke gemiddelde personeelslast vo worden toegevoegd, met terugwerkende kracht, in de zomer van 2021. Op dat moment wordt de regeling jaarlijks bijgesteld vanwege loon- en prijsbijstellingen. Dit moment wordt benut om ook het deel van de Prestatiebox dat aan de lumpsum wordt toegevoegd te verwerken in deze regeling. Onze verwachting is dat schoolbesturen de verhoogde lumpsum vanaf september 2021 krijgen uitgekeerd.

Het budget van de oude Regeling Prestatiebox vo dat opgaat in de nieuwe regeling voor strategisch personeelsbeleid, begeleiding van starters en thuiszitters wordt aan schoolbesturen middels een bedrag per leerling bekostigd. Het streven is om dit in mei 2021 te doen. Dit gaat op dezelfde wijze als u gewend was met de regeling prestatiebox.

Voor wat betreft het deel voor het strategisch personeelsbeleid gaat het om € 88 miljoen per jaar voor het voortgezet onderwijs. Bij benadering is dat € 93,90 per leerling. Van schoolbesturen verwachten wij dat plannen maken om het strategisch personeelsbeleid te versterken. Over deze plannen moet instemming worden gevraagd aan de personeelsgeleding van de GMR. Deze plannen moeten *in ieder geval* betrekking hebben op het verbeteren van de kwaliteit van de implementatie van strategisch personeelsbeleid door schoolleiders en de evaluatie van het strategisch personeelsbeleid.

Daarnaast maken schoolbesturen plannen voor het werken aan één van de volgende twee onderwerpen: de begeleiding van startende leraren en/of schoolleiders en de duurzame inzetbaarheid van het onderwijspersoneel. Over de uitvoering van de plannen, de besteding van de middelen die het bestuur ervoor ontvangen heeft en de wijze waarop de medezeggenschap is betrokken verantwoordt het bestuur zich in het jaarverslag. In de eerste helft van 2021 werken het ministerie en de VO-raad aan de precieze vraagstelling voor die verantwoording.

Voor het deel ten behoeve van het terugdringen van het aantal thuiszitters gaat het om € 20 miljoen per jaar voor het voortgezet onderwijs. Bij benadering is dat € 21 per leerling. Met deze middelen moeten schoolbesturen plannen maken ten behoeven van het terugdringen van het aantal thuiszitters. Dit kan zowel aan de preventieve kant (het voorkomen van uitval of thuiszitten) als de curatieve kant (het terug naar school brengen van thuiszitters). Een passende inzet van middelen zal per school anders kunnen zijn. Over deze plannen moet advies worden gevraagd aan de personeelsgeleding van de GMR. Over de uitvoering van de plannen, de besteding van de middelen die het bestuur ervoor ontvangen heeft en de wijze waarop de medezeggenschap is betrokken verantwoordt het bestuur zich in het jaarverslag. In de eerste helft van 2021 werken het ministerie en de VO-raad aan de precieze vraagstelling voor die verantwoording.

In Kampen en Dronten wordt op dit moment ingezet op een goede registratie van het verzuim en op de inzet van maatregelen om ongeoorloofd verzuim te voorkomen.

Wat gebeurt er met de subsidie voor lente- en zomerscholen? Op de doelstelling over het terugdringen van het aantal zittenblijvers in het Sectorakkoord is onvoldoende voortgang geboekt, constateerden het ministerie en de VO-raad. Daarom blijven de prestatiebox middelen die aan deze doelstelling waren gekoppeld hieraan verbonden. Het gaat om € 9 miljoen per jaar voor het voortgezet onderwijs.

Tot en met 2020 kon subsidie aangevraagd worden voor lente- of zomerscholen. Het grootste deel van de verstrekte subsidies is aangevraagd voor lentescholen. Omdat uit onderzoek blijkt dat zomerscholen aanzienlijk effectiever zijn bij het verminderen van zittenblijvers, zal het ministerie van OCW vanaf 2021 geen subsidie meer verstrekken voor de organisatie van lentescholen. Besturen kunnen subsidie aanvragen voor het organiseren van zomerscholen, en voor andere interventies waarmee het aantal zittenblijvers teruggedrongen wordt, bijvoorbeeld gericht op het optimaliseren van het overgangsbeleid.

## 3.6 Overige onderwerpen

Geen.

## 

# Interne ontwikkelingen

## 4.1 Functiemix (zie ook hoofdstuk 5.10)

In het actieplan leerkracht en de CAO hebben het ministerie van OCW en de sociale partners gezamenlijke ambities en afspraken vastgelegd op het gebied van professionalisering en ook de invoering van de functiemix. Deze afspraken gelden nog steeds.

De scholen en de GMR maken jaarlijks afspraken over de percentages van de functiemix als onderdeel van het formatieplan. Uitgangspunt zijn de streefpercentages die voor 2014 zijn vastgelegd in het Meerjarenplan Functiemix van 28 april 2010.

De functiemix wordt één keer per jaar gemeten, te weten 1 oktober. De meting van dat moment wordt besproken met de GMR. Uitkomst hiervan is de eventueel vervolgstap die aan de functiemix gegeven wordt.

Voor 2020-2021 is de voorgestelde groei in het formatieplan gerealiseerd, er zijn 2 LD-ers (2 fte) en 2 LC-ers (1,6 fte) benoemd in Kampen.

In schooljaar 2021-2022 wordt de functiemix in sollicitatieprocedure LC/LD uitgerold en geeffectueerd.

In Dronten wordt er, na overleg met de DMR Dronten, 1 LD functie geworven. Daarnaast is er in Dronten sprake van nog 2 LD functies, dit komt enerzijds door invulling van een recente vacature en anderzijds door verplichtingen vanuit het verleden. In Kampen worden 3 LD functies of een equivalent aantal LC geworven.

In paragraaf 5.9 wordt nader ingegaan op de functiemix en worden de groeipercentages benoemd. We groeien stap voor stap toe naar de functiemix. Allereerst vanwege de financiële opgave voor de komende jaren, maar ook om de nieuwe LC/LD-functies effectief in te betten in de schoolorganisatie.

## Onderwijstijd

Leerlingen moeten voldoende tijd krijgen om de leerstof te verwerven. De wet schrijft voor dat elke leerling een programma moet kunnen volgen van tenminste 3700 uur voor vmbo, 4700 uur voor havo of 5700 uur voor vwo. Dit mag naar eigen inzicht worden gespreid over de volledige opleidingsduur. Voor individuele leerlingen mag van die norm worden afgeweken.

Voor het praktijkonderwijs geldt dat er 1000 klokuren per jaar onderwijs moet worden gegeven (art. 10f, lid 3a, WVO). Spreiding over de jaren is binnen het praktijkonderwijs niet mogelijk. Deze uren moeten worden ingevuld met activiteiten die worden verzorgd in het onderwijsprogramma (art. 6g, tweede lid, WVO).

Onderwijstijd is een belangrijk formatiekader. De school moet zich middels de lessentabel jaarlijks verantwoorden voor het programmeren van voldoende onderwijstijd. Het roosterwerkplan is geschreven en de jaarplanning wordt opgesteld om de kaders van de onderwijstijd te waarborgen. Op beide scholen wordt de registratie van de onderwijstijd aangescherpt.

In zijn algemeenheid zijn er door de overheid drie criteria met de onderwijstijd verbonden.

Het eerste criterium voor onderwijstijd is dat het moet gaan om (onderwijs)activiteiten die verzorgd worden onder verantwoordelijkheid van een medewerker die op grond van artikel 33 van de WVO onderwijs mogen verzorgen. Het tweede criterium is dat de onderwijstijd onder verantwoordelijkheid van de school bewust gepland en verzorgd moet worden voor de gehele leerroute van een leerroute. De school is verantwoordelijk voor de vormgeving, uitvoering en evaluatie van het onderwijsprogramma en daarmee van het leerproces, evenals voor de bijdrage aan de persoonlijke en maatschappelijke vorming.

Verder is belangrijk dat met de medezeggenschapsraad wordt afgesproken:

* Welke soorten onderwijsactiviteiten worden ingepland als onderwijstijd;
* Op welke wijze vindt de registratie van de onderwijstijd plaats;
* Wat is het beleid voor het omgaan met lesuitval;
* Op welke dagen verzorgt de school geen onderwijs (roostervrije dagen voor leerlingen).

In de wet is voorgeschreven dat een leerling ten minste 189 dagen (gemeten van 1-10 tot 1-10) onderwijs moet kunnen volgen, met dien verstande dat wanneer er vanwege de vakantiespreiding een week minder beschikbaar is dit 184 dagen zijn. Er hoeft geen onderwijs te worden verzorgd vanaf de aanvang van het eerste tijdvak waarin het centraal examen wordt afgenomen (art. 6g1, WVO).

In het schooljaar 2021-2022 wordt bovenstaande door onze scholen op de juiste wijze uitgevoerd en opgenomen in de jaarplanner. Er is ook overleg daarover met de medezeggenschapsraden.

Aan dit formatieplan wordt verwezen naar de verschillende lessentabellen, de DMR’n hebben al eerder instemming daarop gegeven.

## 

## 

## Persoonlijk budget en Seniorenverlof

Persoonlijk budget (CAO-VO):

* Elke medewerker krijgt jaarlijks de beschikking over 50 klokuren naar rato van de aanstelling om keuzes te maken die passen binnen zijn/haar levensfase en persoonlijke situatie.
* De medewerker van 57 jaar en ouder heeft recht op een aanvulling op dit budget van 120 klokuren met een eigen bijdrage van 50% (voor OOP schaal 1 t/m 8 is dit 40%).
* De medewerker van 57 jaar en ouder heeft het recht om het budget met maximaal 170 klokuren aan te vullen met een eigen bijdrage van 100%.

Consequentie van deze maatregel is dat deze uren niet in te zetten zijn binnen het reguliere taakbeleid. Een fulltime medewerker met een dienstverband van 1659 uur kan op basis hiervan maar 1609 uur door de werkgever worden ingezet, 50 klokuren zijn naar eigen inzicht door de medewerker in te zetten ten behoeve van werkdrukvermindering.

Medewerkers hebben verschillende mogelijkheden om hun persoonlijk budget in te zetten:

* Werkdrukvermindering voor docenten;
* Verlofmogelijkheden als aanvullend ouderschapsverlof, extra zorgverlof, studieverlof en

recuperatieverlof;

* Doelbesteding in geld voor kinderopvang, om pensioenaanspraken te verhogen en voor alle medewerkers en de uitbetalingsmogelijkheid (geldt alleen voor medewerkers van Ichthus College).
* Medewerkers hebben tevens de mogelijkheid om het persoonlijk budget te sparen Met de komst van de cao-VO 2016-2017 is hieraan geen maximum meer gekoppeld. Maar na vier jaar wordt wel de opbouw van 50 uren niet meer gegarandeerd. De uren worden omgezet in een bedrag op basis van het individueel uurloon en bij opname wordt dit omgekeerd opnieuw gedaan, alleen tegen het dan geldend uurloon. Het organiseren van vervanging van deze verlofperiodes zal flexibiliteit en creativiteit vragen aangaande de inzet van personeel.
* Medewerkers van 57 jaar en ouder kunnen het totaalbudget inzetten ten behoeve van verlof.

Mogelijke consequenties van het persoonlijk budget zijn:

* Bij 50 klokuren: de medewerker kan bij een lesduur van 50 minuten zijn/haar lestaak met 1 lesuur per week verminderen. Bij een lesduur van 60 minuten komt de medewerker tekort om de lestaak met 1 lesuur te verminderen.
* Bij 120 klokuren: de medewerker kan bij een lesduur van 50 minuten zijn/haar lestaak met 3 lesuren (bij 60 minuten met 2 lesuren) per week verminderen. Opname van de uren wordt op een herkenbare wijze gedaan door een halve dag per week vrij te krijgen (bij fulltime dienstverband);
* Bij 340 klokuren: de medewerker kan bij een lesduur van 50 minuten zijn/haar lestaak met 6 lesuren (bij 60 minuten met 4 lesuren) per week verminderen. Opname van de uren wordt op een herkenbare wijze gedaan door een halve dag per week vrij te krijgen (bij fulltime dienstverband);

Voor de startende leraar (vallend onder de CAO-VO) geldt het recht op een reductie van zijn lesgevende taak met 20% gedurende het eerste jaar van de aanstelling en 10% voor het tweede jaar van de aanstelling. Startende docenten met een lesreductie, komende gedurende die 2 jaar niet aanmerking voor het persoonlijk budget. Onder een startende leraar wordt verstaan de medewerker met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking.

Hiermee heeft iedere medewerker dus optimale keuzevrijheid over de inzet van dit verlof.

Omdat alle gespaarde PB-uren in de loop van de jaren fors kunnen oplopen, is het belangrijk dat hiervoor een deugdelijke registratie wordt gevoerd evenals een goede reservering van de middelen. Voor de vervanging van medewerkers die langdurig spaarverlof opnemen moet namelijk vervanging worden gerealiseerd; de reservering van het verlof moet vrijvallen t.b.v. de exploitatie.

De financiële consequenties vallen binnen de formatiebudgetten van de eenheden. Voor uren die worden gespaard, wordt financieel gereserveerd (op basis van werkelijke loonkosten). Wat niet vergeten mag worden is dat gespaarde uren na 4 jaar niet meer worden geïndexeerd voor het werkelijke uurloon. Dit betekent dat de medewerker minder uren kan opnemen dan aanvankelijk werden gespaard. Deze reservering komt wel ten laste van het lopende formatiebudget. Voor medewerkers die verlof direct opnemen of kapitaliseren geldt dat deze kosten direct ten laste van de lopende formatiebudgetten gaat, hiervoor wordt dan niet gereserveerd.

Binnen de stichting is afgesproken om PB uren boven schaal 8 ook uit te betalen, deze regeling was niet met het CvB overeengekomen. De toenmalige directie was niet bevoegd om af te wijken van de cao en daarom zal de regeling niet meer worden toegepast.

## Professionalisering

In de CAO VO is een basisrecht per schooljaar opgenomen voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten:

* Een leraar heeft recht op 83 klokuren;
* Een werknemer in de functiecategorie OOP heeft recht op 40 klokuren;
* Een persoonlijk scholingsbudget van € 600 voor OP en OOP.

Een leraar of werknemer in de functiecategorie OOP beslist zelf hoe hij het basisrecht inzet.

Het streven is om de individuele ontwikkelvragen van medewerkers te verzamelen, zodat op schoolniveau een professionaliseringsplan kan worden opgezet dat aansluit bij de ontwikkeling van de school en de ontwikkelwens van medewerkers. Scholing die voor meerdere medewerkers wordt georganiseerd is opgenomen in het scholingsplan.

## Werkgelegenheid

Middels de diverse onderwijsakkoorden is er lumpsum verstrekt aan het VO waarmee financiële ruimte is geboden om uitvoering te geven aan het beleid op gebied van werkgelegenheid. Er is een eenmalige uitkering ontvangen in de lumpsum bekostiging. Dit is niet alleen bedoeld voor nieuw jong personeel maar zeker ook voor het in dienst houden van jonge docenten.

De werkgever zal jaarlijks medewerkers moeten aannemen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Op bestuursniveau wordt deze afspraak met de P(G)MR uitgewerkt in het overleg over het formatieplan. Op bestuursniveau wordt onderzoek gedaan naar de wijze waarop dit binnen Landstede Groep als collectief vorm kan krijgen, waarmee ook onze stichting kan worden bediend.

In cursusjaar 2020-2021 zijn collega’s in tijdelijke dienst aangesteld. Hun aanstellingen worden in principe beëindigd. De reden tot beëindiging kan te maken hebben met formatieve frictie, onvoldoende functioneren of herplaatsing van andere medewerkers binnen de stichting. In de periode dat dit formatieplan wordt geschreven, hebben alle tijdelijke mensen duidelijkheid over hun aanstelling van volgend jaar of weten wanneer die duidelijkheid er is, hier gaat een beoordeling aan vooraf, voor de tijdelijk benoemden waarvoor er mogelijk een nieuwe (tijdelijke of vaste) benoeming in zit, afhankelijk van beschikbare formatie.

Ook vinden er gesprekken plaats met collega’s die op een andere locatie binnen de stichting aan het werk zullen moeten. Dit doen we in overleg volgens het met de GMR overeengekomen ‘interne overplaatsingsbeleid’: veelal in goed overleg met de secties of vakgroepen Als we daar niet uitkomen, zoeken we naar mogelijkheid voor herplaatsing buiten de stichting. Voorop staat het behoudt van onderwijstalent en werkgelegenheid binnen Landstede Groep. Als medewerkers binnen de stichting gebruik willen maken van mobiliteit, geldt een inspanningsverplichting van de schoolleider op Landstede groep niveau. Er is geen mobiliteitsrecht, maar er worden maatwerkafspraken gemaakt met de medewerker geleverd.

## 

## Inzet LIO-docenten

Binnen de stichting zijn veel stagiaires, LIO-ers en DIO-ers aan het werk om werkervaring op te doen en om de toestroom van (jong) personeel te garanderen. Een deel van deze mensen is de afgelopen jaren in dienst genomen. De tijdelijke flexibele schil die daardoor ontstaat helpt ons ook in tijden van krimp. De omvang van deze flexibele schil wordt wel kleiner naarmate de krimp doorzet.

Het Ichthus College is een zogenoemde opleidingsschool en we ontvangen hiervoor subsidie van de overheid. Dit betekent dat we binnen het samenwerkingsverband van opleidingsscholen een aantal stageplaatsen zijn overeengekomen. Dit aantal is niet vrijblijvend, want de toegekende subsidies is hiermee verbonden. De stagecoördinator verdeelt daarom de stagiaires over de verschillende docenten. Deze taakhouder doet dit in overleg, maar dit overleg is niet vrijblijvend.

Over de inzet van LIO-docenten in de school hebben we het volgende afgesproken:

1. LIO’ers die vacature-uren vullen krijgen betaald, de anderen niet. We onderscheiden daarom betaalde en niet-betaalde LIO’ers.
2. De betaling is 0,05 fte/les en wordt vergoed met de LIO schaal: 50% van LD1
3. Ook bij meer dan 6 lessen wordt er 0,05 fte per les per week vergoed.
4. De LIO heeft recht op een kerstpakket en een CYOD laptop of iPad, voor de periode van de stage.
5. Indien nodig kan er een reiskostenvergoeding gegeven worden, als de school door deze student slecht per OV te bereiken is.
6. Elke LIO-er heeft voor aanvang van zijn stage een ‘sollicitatiegesprek’ met een teamleider van één van de afdelingen waaraan hij/zij gaat lesgeven.
7. In Foleta wordt een LIO gekoppeld aan de lessen die hij/zij geeft. Een betaalde en niet-betaalde LIO moeten daarna anders behandeld worden in Foleta:
   * Betaalde LIO: Geef de LIO de juiste aanstellings-omvang en ken vervolgens bijzonder verlof toe voor 50% van die aanstellings-omvang. Zo wordt het formatiebudget juist beïnvloed door de inzet van een betaalde LIO.
   * Niet-betaalde LIO: Zorg dat de fte’s die de LIO heeft gekregen in mindering worden gebracht op zijn aanstelling door hem/haar bijzonder verlof toe te kennen ten grootte van de aanstelling die zij hebben. Zo komt deze LIO niet ten laste van je formatiebudget.
8. De docent krijgt 60 uur voor de begeleiding van een LIO, ongeacht of deze betaald wordt of niet. De lessen die de LIO-er geeft komen in Foleta bij de LIO-er en niet bij de begeleidend docent. De begeleider moet bij wegvallende lessen dus andere taken of lessen binnen zijn jaartaak uitvoeren.

## 

## Overige onderwerpen

Op onze scholen vinden in het kader van de verbeterplannen diverse activiteiten en interventies plaats op het gebied van kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. Wij werken aan de hand van thema’s als didactiek, burgerschap, toetsing en communicatie planmatig aan de verbetering van de kwaliteit.

Om de doelen die wij ons gesteld hebben op het gebied van onderwijskwaliteit te kunnen realiseren, is een goed functionerend integraal personeelsbeleid nodig. Docenten doorlopen daarin de gesprekscyclus, stellen een POP op volgens de PDCA cyclus t.b.v. terugkerende functionerings- en professionaliseringsgesprekken. Deze ontwikkeling heeft tevens een directe relatie met o.a. de functiemix en eventuele (externe) mobiliteit.  
Per vestiging ligt er een verbeterplan en plan van aanpak aan ten grondslag.

# Intern formatie proces

## 5.1 Onderwijskundige kaders voor de formatie Kampen en Dronten

Om het aantal lessen te berekenen wordt in de formatie gewerkt met een aantal onderwijskundige kaders. Het zijn kaders die al bij de start van de formatie worden gehanteerd om te bepalen hoeveel klassen en lesgroepen worden gevormd.

Op medewerkers die in het kader van de corona subsidie worden benoemd is artikel 9.2 lid 4.d van toepassing: een tijdelijk dienstverband op grond van werkzaamheden (in het kader van projecten) waarvoor additionele gelden beschikbaar zijn gesteld. Dit artikel (deze grondslag) zorgt voor grotere flexibiliteit in het aantal dienstverbanden en de totale duur daarvan.

Voor het opstellen van het rooster zijn verschillende beleidsdocumenten sturend, namelijk de cao-vo, de begroting, het formatieplan en het taakverdelingsbeleid.

Een aantal belangrijke algemene *formatieve kaders* voor de stichting IC is hieronder opgenomen:

* De maximale lestaak bij 1,0 fte is voor Kampen 20 lesuren van elk één klokuur.
* De maximale lestaak bij 1,0 fte is voor Dronten 24 lesuren van elk 50 minuten.
* Parttimers worden naar rato van hun betrekkingsomvang geplaatst op een aantal lessen. Om binnen het formatiebudget te blijven kan in overleg 1 extra lesuur op hun jaartaak worden geplaatst; deze les gaat wel ten koste van de taakruimte.
* Het aantal onderwijsdagen is wettelijk vastgesteld op gemiddeld 189, waarvan 180 lesdagen en 9 activiteiten dagen waarop onderwijs wordt verzorg buiten het reguliere lesrooster.
* Bij het samenstellen van het rooster worden docenten eerst ingezet op het maximaal aantal lessen dat past bij hun betrekkingsomvang[[1]](#footnote-1) (m.u.v. de CLB’ers[[2]](#footnote-2)). Een grote taak die de lestaak verdringt, wordt vooraleerst gespreid over meerdere docenten. Als er ruimte is binnen de formatie kan de lestaak worden verminderd ten gunste van een grotere taak.
* Taken die niet van doen hebben met het onderwijs en/of begeleiding worden zo veel mogelijk ondergebracht bij onderwijsondersteunende medewerkers.
* Als minder dan 11 leerlingen een bepaald keuzevak kiezen van een bepaald leerjaar, dan wordt het vak niet aangeboden. Tenzij er uit verschillende leerjaren structureel een combinatie is te maken meer dan 16 leerlingen. In het jaar daaropvolgend wordt het keuzevak niet automatisch aangeboden; het SLT maakt een beoordeling o.b.v. van de prognose en de formatie. Wanneer een vak 3 cursusjaren achtereen niet wordt aangeboden verdwijnt het definitief uit de lessentabel.
* Als minder dan 15 leerlingen een bepaald keuzevak kiezen, dan wordt het vak aangeboden met één contactuur per week minder. In Dronten kan dit vaak gecombineerd worden met LNK-uren.
* Bij kleine clusters in de bovenbouw wordt in overleg met de vakgroep besloten hoe dit geformeerd kan worden: samenvoegen met een ander leerjaar of minder lessen toekennen dan in de lessentabel is afgesproken.
* Voor het samenstellen van klassen hanteren we de zogenoemde splitsingsnorm. De schoolleiding splitst lesgroepen boven de splitsingsnorm, tenzij de formatieve kaders worden overschreden. Dit gebeurt in goed overleg met betrokken docent(en) en hierover wordt in algemene zin overleg over gevoerd met de P(D)MR (personeelsgeleding).
* In Dronten is tijdelijk een relatief kleine bovenbouw aanwezig waardoor het niet altijd mogelijk is om aan bovenstaande groepsgroottes te voldoen. Verplichte profielvakken moeten nu eenmaal aangeboden worden. In voorkomende gevallen zal een oplossing gezocht worden die zo veel mogelijk met de bovenstaande afspraken overeenkomt.

Tabel met de splitsingsnormen

|  |  |
| --- | --- |
| **leerroute** | **splitsingsnorm** |
| PRO | 12 praktijk 15 theorie |
| BB | 16 praktijk & 20 theorie |
| KB | 16 praktijk & 24 theorie |
| TL(mavo) | 32 |
| havo | 32 |
| vwo/AR | 32 |

Voor de beroepsgerichte vakken op het VIA geldt dat het aantal leerlingen per vak wordt bepaald n.a.v. het aantal beschikbare werkplekken en in relatie tot de veiligheid indien het formatiebudget hiervoor ruimte biedt.

Naast de formatieve kaders is een aantal *onderwijskundige* kaders afgesproken voor het rooster. Kaders die tot doel hebben om de kwaliteit van het onderwijsleerproces te versterken:

* Elk schoolvak voor een bepaalde klas wordt indien mogelijk één keer per dag[[3]](#footnote-3) ingeroosterd.
* Een extra vak op havo en vwo wordt weliswaar aangeboden, maar kan niet altijd worden ingeroosterd. Dit vak zal grotendeels op eigen kracht worden gedaan; er kan wel van de aangeboden KWT-uren (Kampen) gebruik gemaakt worden.
* De mentor geeft, naast het mentoruur, ook les aan zijn mentorleerlingen.
* Geen tussenuren in het basisrooster voor klas 1 en 2 en indien mogelijk ook voor klas 3
* Klas 1 en 2 starten zoveel mogelijk op het 1e lesuur.
* Voor bovenbouwleerlingen hanteren we de volgende streefnormen voor tussenuren:
  + PRO leerlingen geen tussenuren;
  + vmbo leerlingen minder dan 4 tussenuren;
  + vwo- en havoleerlingen minder dan 6 tussenuren.
* Theorielessen zoveel mogelijk in specifieke vaklokalen; praktijkvakken in praktijklokalen.
* Docenten die hun vak in blokken van twee uur willen inroosteren, geven dit aan op het wensenformulier.

Op het niveau van de stichting is verder een aantal aanvullende *praktische afspraken* gemaakt. Deze afspraken zijn weliswaar niet ‘in beton gegoten’ maar worden niet gemakkelijk terzijde geschoven.

* Op dinsdagmiddag worden er na 14.30 uur (Campus Kampen), 15.05 uur (VIA/PRO Kampen) en 14.50 (Dronten) in principe geen lessen ingeroosterd. Deze tijd is beschikbaar voor overleg en vergaderingen.
* Op donderdagmiddag worden de decanen in Kampen en Dronten vrij geroosterd.
* De schoolleiding (SLT/locatieoverleg) vergadert op maandagochtend tussen 9-11 uur en kan dan niet worden ingezet voor lessen.

#### Specifieke kaders bij keuzevakken

Jaarlijks kiezen de leerlingen voor de bovenbouw een vakkenpakket om examen in te doen. Dit keuzeproces wordt begeleid door de mentor en ondersteunt door de decanen.

*Op de onderwijs logistieke planning worden data genoemd waarop de keuzes van leerlingen bekend moeten zijn. Na deze data kan er niet meer worden gewisseld.*

De breedte van het aantal keuzevakken in de bovenbouw wordt in belangrijke mate bepaald door het aantal leerlingen. De roostermakers archiveren de vakkenkeuzes van leerlingen met het doel om betrouwbare prognoses te maken voor de formatie. Als blijkt dat er teveel keuzevakken zijn om een betaalbaar rooster te maken, dan wordt dit aanbod tijdig terug gebracht.

De roostermakers houden bij welke combinaties van vakken weinig worden gekozen (1-3%) van de leerlingen. Als blijkt dat een bepaalde combinatie van vakken een goed rooster belemmert, dan wordt bij de vakkenkeuze een voorbehoud gemaakt. De leerling moet een alternatieve keuze aanleveren voor hun vakkenpakket.

*In Kampen worden de volgende vakken voor verschillende leerjaren en/of leerroutes op hetzelfde moment geroosterd; Latijn, Grieks, muziek, handvaardigheid, drama, tekenen en BSM. Hierdoor lopen leerlingen het risico dat ze lessen missen wanneer ze 2 vakken uit bovenstaande lijst kiezen.*

Extra vakken worden voor de havo en het vwo worden niet mee geroosterd. Dit zou de samenstelling van het rooster op voorhand te veel belemmeren. Wel wordt achteraf gekeken wat de mogelijkheden zijn om het vak mee te rooster; dit kan van jaar tot jaar verschillen.

Het extra vak van de TL (mavo) leerlingen die willen doorstromen naar de havo wordt in principe wel geroosterd.

## 5.2. Ontwikkelingen leerlingen aantallen  (IDU=Instroom, Doorstroom, Uitstroom)

5.2.1 Analyse instroom van het aantal leerlingen op ICK

Voor Ichthus Kampen valt op basis van CBS-statistieken te verwachten dat de bevolkingspopulatie van 0-20 jarigen de komende vijf jaar jaarlijks met 0,8% zal dalen. Nadat het marktaandeel vorig cursusjaar bij de meeste basisscholen steeg, is nu duidelijk te zien dat het marktaandeel bij de meerderheid van de basisscholen is gedaald. Op dit moment is niet feitelijk te onderbouwen waar dit door komt. In onderstaande gaan we daar verder op in.

**ICC**

De gestage daling die de afgelopen jaren op de campus is ingezet lijkt tot stilstand te zijn gekomen. Er is een duidelijke groei in aanmeldingen ten opzichte van vorig schooljaar (226 t.o.v. 188), en er stromen ook meer leerlingen in dan dat de school vanuit het examenjaar verlaten. Dat betekent dat er in de formatie iets meer ruimte is dan afgelopen jaar.

De ontwikkelingen in de dakpanklassen lijken op het eerste gezicht hun vruchten af te werpen in wat volgend jaar klas 3 wordt. Dat leidt tot een grotere groep leerlingen op het VWO als ook in de Havo, door relatief veel opstromers. Mede door de afgelopen coronatijd lijkt de keuze voor dakpanklassen net op tijd te zijn gemaakt en kan dit ook in de komende voorlichtingsperiode goed ingezet worden. De verwachting is dan ook dat we de komende jaren ons marktaandeel gelijk houden of verstevigen, mede door de vooruitzichten van vernieuwbouw. Dit biedt kansen voor de keuzevakken de komende jaren, hoewel we alert moeten blijven op de groepsgrootte en andere kaders uit paragraaf 3.1 om een en ander betaalbaar te houden.

**VIA**

De uitstroom in schooljaar 20-21 bedraagt 92 leerlingen, terwijl wij voor schooljaar 21-22 een daling zien in de aanmeldingen (74). Dat betekent dat de school krimpt met 18 leerlingen ten opzichte van het huidige schooljaar. Wij vooronderstellen dat er een aantal zaken hierin een rol hebben gespeeld: het feit dat de basisscholen in Coronatijd ‘kansrijk’ hebben geadviseerd, het ontbreken van een deugdelijk digitaal open huis dit schooljaar en de heviger wordende concurrentie met het Almere College op de locatie VIA. De wens om geheel samen te gaan binnen deze locatie is wederom op de lange baan geschoven zodat wij hebben besloten m.i.v. schooljaar 21-22 weer een geheel eigen koers te gaan varen. Dit zal nog nader uitgewerkt moeten worden maar hierbij kan gedacht worden aan het open huis, activiteiten en publiciteit.

**Tabel : Ontwikkeling leerlingenaantallen per leerjaar en aantal klassen**



5.2.2 Analyse instroom van het aantal leerlingen op ICD

Voor Ichthus Dronten geldt dat er sprake is van een behoorlijke groei van het aantal leerlingen, school breed. Dat is voor een deel te verklaren door te kijken naar het aantal leerlingen op de basisscholen, wat stabiel tot licht stijgend is de komende jaren. Daarnaast hebben onze wervings-, PR- en communicatie activiteiten er voor gezorgd dat meer leerlingen voor Ichthus hebben gekozen. Daar zijn wij, na jaren van daling, uiteraard heel blij mee. Een en ander betekent dat wij ons bewust moeten zijn en blijven dat wij continue werk hebben te maken van onze kwaliteit, waarmee wij onze school goed kunnen presenteren.

Voorts geeft de voorgenomen uitbreiding van Dronten een positief toekomstbeeld voor onze school, waarbij opgemerkt dat leerlingen niet vanzelf komen.

**Tabel : Ontwikkeling leerlingenaantallen per leerjaar en aantal klassen**



## 5.3 Risico’s & aandachtspunten

Als het formatieplan is geschreven, zijn de kaders van de formatie bekend, maar is het formatieproces nog niet afgerond. In de formatie wordt gewerkt met prognoses, de definitieve getallen zijn pas eind juni bekend. In deze paragraaf wordt een aantal aandachtspunten en mogelijke risico’s benoemd. Het is belangrijk deze in beeld te hebben, zodat er tijdig kan worden gehandeld om binnen de kaders te blijven.

- In het Perron en op VIA werken we samen met het Almere College (AC). Het ICK ontvangt van het AC een netto vergoeding voor de inzet van docenten. In Dronten is dit precies andersom. De inzet wordt achteraf vastgesteld en verrekend.

- Binnen beide eenheden is een aantal bovenschoolse taken met een forse omvang, namelijk de inzet voor de GMR en ICT-coördinatie. We hebben afgesproken om het budget voor deze taken evenredig te verdelen over de teams. Voor wat betreft de omvang van de medezeggenschapstaken houden we ons aan de CAO-VO.

- Op het VIA bieden we ook beroepsonderwijs aan op MBO-niveau, dit wordt vergoed door Landstede MBO.

- Als nieuwe medewerkers in dienst komen bij de stichting voor een project dat gefinancierd wordt met incidentele middelen, dan wordt hen een tijdelijk dienstverband aangeboden voor de duur van het project. Als gevolg van de vele subsidies op dit moment, ontstaat het risico dat bij het wegvallen van deze gelden teveel vaste verplichtingen zijn aangegaan. De tijdelijke schil is dan mogelijk te gering om in te spelen op formatiefricties.

- In de begroting van de stichting Ichthus College is rekening gehouden met 1 fte directie extra in de centrale personeelskosten. Deze kosten gaan niet ten koste van de formatieve inzet binnen de eenheden.

- De huidige prognose waarmee is gerekend in het formatieplan, is gebaseerd op de reguliere overgangsnormen. De coronacrisis maakt dat de overgang in een ander daglicht is komen te staan. Aanpassing van de overgangsnormen kan een risico vormen voor het realiseren van de beoogde financiële doelstellingen.

- Door de effecten van COVID op het onderwijsleerproces is de uitstroom in hogere leerjaren mogelijk groter dan geprognosticeerd,

- We krijgen geen extra middelen vanuit het SWV voor de Rebound in Kampen dit zet druk op onze ondersteuningsstructuur

## Voorziene natuurlijke uitstroom

Dit betreft de verwachte uitstroom als gevolg van het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd. Het werkelijk moment van uitstroom is afhankelijk van de persoonlijke situatie van de werknemer en het eventuele gespaarde verlof. Zie onderstaande tabel.



## 

## Voorziene uitstroom OOP

Voor extra uitstroom naast de natuurlijke uitstroom is voor schooljaar 2021-2022 op dit moment niets bekend.

## 

## Voorziene uitstroom docenten

Voor extra uitstroom naast de natuurlijke uitstroom is voor schooljaar 2021-2022 op dit moment niets bekend.

## 

## Benchmark OOP Stichting

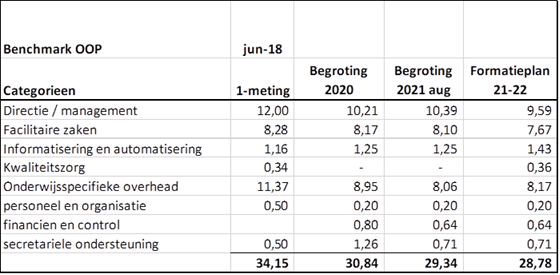
Landstede Groep gebruikt de benchmark van de VO-raad (2017) als kader voor de omvang van de onderwijsondersteunend dienst binnen de stichting/eenheid. In de benchmark wordt per functiecategorie aangegeven wat de gemiddelde inzet voor de onderwijsondersteunende taken binnen de VO-scholen zou moeten zijn, namelijk 21,1%.

Landstede Groep werkt met een dienstencentrum. Binnen het dienstencentrum werken ook mensen voor de scholen. Om met de benchmark van de VO-raad te kunnen rekenen, wordt de formatie van de service dienst bij de opzet van de formatie betrokken. Het Ichthus College heeft de beoogde streefformatie van de benchmark bereikt, d.w.z. dat de verhouding van het aantal OOP functies (fte’s) t.o.v. OP functies vergelijkbaar is met de andere scholen binnen Nederland. Dit betekent echter niet dat de samenstelling van de huidige OOP functies past bij de inzet voor werkzaamheden die moeten worden verricht.

Door de natuurlijke uitstroom van zittende medewerkers doen zich mogelijkheden voor om de beoogde streefformatie relatief snel te bereiken.

Hieronder is een tabel opgenomen waarin de functiecategorieën van de benchmark zichtbaar worden. (zie ook de bijlage voor de functies)

*Tabel*

******

Opmerkingen bij de tabel:

1. De kolom formatieplan 21-22 laat zien dat er ontwikkeling en beweging is in en tussen de diverse categorieën
2. Het verschil van de kolom formatieplan 21-22 met de kolom begroting 2021 per augustus heeft te maken met lagere inzet vanwege a.s. pensioen/minder werken
3. Het betreft de netto inzetbaarheid van het OOP, d.w.z. dat er sprake is van seniorenverlof en ouderschapsverlof wat in de toekomst kan wijzigen
4. Er wordt een traject gestart voor SPP OOP, doel is een effectieve en efficiënte ondersteuning voor het Ichthus College, Stichtingsbreed.
5. Binnenkort start op het Ichthus College Kampen het proces t.b.v. strategische personeelsplanning (SPP), de uitkomsten van dit proces worden op stichtingsniveau gedeeld om gemeenschappelijke knelpunten samen op te lossen. Voor SPP Dronten geldt dat Frank de gesprekken met de teamleiders heeft gevoerd en verder kan werken aan de inhoud, dat betekent een flinke update en nieuw perspectief.

## 

## Tijdelijken & uitzendkrachten

In deze fase van de formatie zijn de lessen nog niet toegedeeld aan docenten en valt nog niet te zeggen welke medewerker kan blijven.

De directie wil vanwege de extra ruimte in fte die ontstaat door de extra middelen uit het NPO, zoveel als mogelijk tijdelijk personeel vasthouden om te voorkomen dat we personeel tekort gaan komen voor de uitvoering van de plannen die voor het NPO worden opgesteld.

## Functiemix binnen de Stichting en eenheid (zie ook hoofdstuk 4.1)

Jaarlijks wordt met de GMR afgesproken over de functiemix binnen de stichting. Het is het vinden van een goede balans tussen de betaalbaarheid van het functiebouwwerk en de inzet van docenten voor meer complexe taken op het niveau van de locatie of de gehele school.

Hieronder is een tabel opgenomen met de resultaten van een meting per 1 maart 2021. Dit geeft een beeld van hoe de huidige functiemix zich verhoudt tot de streefpercentages uit 2014.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Stand van zaken Functiemix Ichthus College maart 2021** | | |  |  |
|  |  |  |  |  |
| *Meting maart 2021: totale OP formatie in eigen dienst = 143,5786 fte.* | | | | |
|  | Streef %  2014 | Meting maart 2021 | Verschil 2021 t.o.v. 2014 |  |
| LB | 45,70% | 59,31% | 13,61% |  |
| LC | 23,30% | 22,68% | -0,62% |  |
| LD | 28,10% | 18,01% | -10,09% |  |
| Totaal | 100,10% | 100,00% |  |  |
|  |  |  |  |  |
| *Verdeling Kampen en Dronten* | | | | |
|  | IC Kampen | | IC Dronten | |
|  | FTE | % | FTE | % |
| LB | 54,7177 fte | 57,80% | 30,3870 fte | 62,24% |
| LC | 23,4549 fte | 24,75% | 9,1125 fte | 18,67% |
| LD | 16,5332 fte | 17,45% | 9,3193 fte | 19,09% |
|  | 94,7598 fte | 100,00% | 48,8188 | 100,00% |
|  |  |  |  |  |
| *Nog te groeien* |  |  |  |  |
|  | Te bereiken 2014 | Verschil 2021 tov 2014 | Te groeien FTE |  |
| LB | 47,70% | 13,61% |  |  |
| LC | 23,70% | -0,62% | 0,8909 fte |  |
| LD | 28,60% | -10,09% | 14,4870 fte |  |

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de huidige LC-formatie in lijn is met het streefpercentage uit 2014. Duidelijk is ook dat er nog een opgave is met betrekking op de LD-formatie.

Op 1 oktober 2021 wordt een nieuwe meting verricht. Op basis van de resultaten uit die meting maken de directie en de GMR in een nieuw meerjarenplan afspraken over het bereiken van de streefpercentages uit 2014. Gelet op de moeilijke financiële situatie van stichting, zal de inzet van de directie zijn om voorzichtig, dat wil zeggen in stapjes van enkele jaren, toe te werken naar de realisatie van de vereiste streefpercentages.

# Algemene kaders van het formatieplan

## 6.1 Uitkomsten formatieproces (fte / EURO)

## Geactualiseerde prognose leerlingenaantal

Onderstaande tabel 5.1 laat de ontwikkeling zien van het aantal leerlingen en de effecten daarvan op de bijstelling van de beschikbare formatie binnen de stichting en eenheden. Hierbij wordt gerekend met de formule: bijstelling formatie = aantal leerlingen boven/onder de begroting / 13 (PRO /6). Omdat zowel Kampen als Dronten stijgt t.o.v. het begrote aantal leerlingen stijgen de Foleta budgetten en daaraan verbonden de loonkosten OP, dit legt extra druk op de begroting 2021 van de Stichting.

Tabel 5.1



## 

## 6.2 Bijgestelde formatiebudgetten per (sub)eenheid

Onderstaande tabel laat de formatiebudgetten voor schooljaar 2021-2022 zien die in Foleta worden ingevuld, voor OP, OOP en directie. Voor ziektevervanging is 1% gebudgetteerd, deze houden we voor het formatieproces buiten beschouwing, zodat het budget beschikbaar blijft lopende een schooljaar en niet wordt ingezet in dit formatieproces. In principe zijn de aangegeven fte’s variabel en afhankelijk van de keuze die in het formatieproces worden gemaakt. Uiteraard ligt de focus voornamelijk op het onderwijzend personeel (OP). Afhankelijk van de ontwikkeling van de leerlingenaantallen kan het budget wijzigen. Ook kan het zijn dat zich tijdens het formatieproces diverse calamiteiten/formatiefricties voordoen, in overleg met de directie van het Ichthus wordt dan bepaald of de genoemde inhoudingen (zie 6.4) zullen worden benut.

*Onderstaande tabel zijn de formatiebudgetten exclusief de extra gelden voor IOP, hulp in de klas en NOP.*



## 6.3 Stand van zaken formatieproces

De stichting Ichthus College heeft op basis van het geprognosticeerde leerlingenaantal een begroting opgesteld. Voor 2021 is gerekend met een sluitende begroting voor de stichting Ichthus College.

Tijdens het formatie proces is voor elke (sub)eenheid op basis van de begroting de beschikbare formatie vastgesteld. De begroting 2021 is leidend voor het formatieplan 2021-2022.

In onderstaande tabel worden de formatiebudgetten per eenheid weergegeven, deze worden in Foleta ingevuld. Onderstaande tabel maakt het volgende zichtbaar:

* de netto inzetbaarheid van het onderwijzend personeel (OP), dat is in Foleta het Budget
* het netto benodigde aantal fte OP in Foleta, zgn. Benodigd, dit wordt berekend op basis van de basiskaders die in het taakbeleid zijn vastgelegd
* het netto aangestelde aantal fte OP in Foleta, zgn. Aangesteld, dit betreft het vaste personeel
* Netto = bruto aanstelling, minus BAPO, Ouderschapsverlof, Zwangerschapsverlof

In de bepaling van het saldo netto inzetbaarheid OP wordt rekening gehouden met een aantal inhoudingen, dat zijn de volgende:

1. Vereenvoudiging bekostiging: deze gaat in per kalenderjaar 2022, aangezien dit voor 7/12 deel het schooljaar 21-22 betreft, en het Ichthus College minder rijksbijdragen krijgt, is daar rekening mee gehouden en gekort op het budget per eenheid.
2. Reserve calamiteiten: dit is voor de directie formatieve ruimte om eventuele onvoorziene effecten op te kunnen vangen, zoals minder rijksbekostiging, ziekte boven de standaard en overige calamiteiten in het formeren. In totaal 3% en dit is gekort op de budgetten per eenheid.
3. Taakstelling: zoals hierboven al vermeld is in de begroting 2021 een taakstelling opgenomen van minus 4,5 fte, deze is gekort op het budget per eenheid.

De bovenschoolse uren voor GMR, ICT coördinatie en inzet teamleider formatie ICC zijn middels een verrekenstaat verwerkt ten gunste van de locaties die de desbetreffende inzet van personeel leveren.



Conclusie o.b.v. bovenstaande tabel:

1. Het formatieproces is op 22-4-2021 nog volop in bewerking, zoals te zien is in de verschillen tussen Budget, Benodigd en Aangesteld (zgn. BBA in Foleta).
2. De budgetten staan vast (behoudens aanpassing i.v.m. wijziging in aantal leerlingen), de aangehouden reserves calamiteiten worden in het formatiebudget aangehouden om tegenvallers in het formatieproces op te kunnen vangen.

## Overzicht resultaat financieel verbeterplan (indien van toepassing)

Niet van toepassing

## Bijlagen:

1. Invulling taakruimte volgens het nieuwe taakbeleid (zie ook notitie taakbeleid Stichting Ichthus College 2021)
2. Rubricering functiecategorieën benchmark

**Bijlage 1: Invulling taakruimte volgens het nieuwe taakbeleid**

1.1 Taken die gelden voor alle scholen

Enkele taken gelden voor alle scholen; hiervoor is een generieke facilitering opgenomen. Deze taken zijn niet apart opgenomen in de takenlijst.

Facilitering medezeggenschap

Op dit moment is de facilitering voor de medezeggenschap op verschillende manieren ingevuld in Foleta. Advies van de werkgroep is om te handhaven wat er nu is opgenomen in Foleta en in de evaluatie in schooljaar 2021/2022 de medezeggenschap met de directie de facilitering te harmoniseren conform cao vo.

Onderstaande facilitering is van kracht conform cao vo (bijlage 7, ex artikel 20.4 lid 3).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Taak** | **Facilitering** | **Opmerking** |
| GMR lid | 100 uur |  |
| GMR voorzitter | + 150 uur bovenop lidmaatschap |  |
| GMR secretaris | + 50 uur bovenop lidmaatschap |  |
| GMR vice-voorzitter | + 50 uur bovenop lidmaatschap |  |
| DMR of MR PRO lid | 100 uur | *Ook in GMR > dan +60 uur* |
| DMR of MR PRO voorzitter | + 150 uur bovenop lidmaatschap | *Ook voorzitter GMR > dan +150 uur* |
| DMR of MR PRO secretaris | + 50 uur bovenop lidmaatschap |  |
| DMR of MR PRO vice-voorzitter | + 50 uur bovenop lidmaatschap |  |

Facilitering begeleiding stagiairs

Zoals eerder afgesproken binnen de opleidingsschool Zwolle (OSZ) worden docenten die stagiairs begeleiden volgens onderstaand overzicht gefaciliteerd. Dit werd niet op elke locatie zo toegepast, met invoering van dit taakbeleid wordt dit geharmoniseerd.

|  |  |
| --- | --- |
| **Taak** | **Facilitering** |
| Begeleidingsuren studenten leerjaar 1 | 15 uur per student |
| Begeleidingsuren per student leerjaar 2 en 3 en minor | 40 uur per student |
| Begeleidingsuren per student leerjaar 4 (LIO) | 60 uur per student |

Voor het begeleiden van mbo-studenten geldt voor de facilitering als vuistregel één uur per dag.

1.2 Takenlijst Kampen, Campus









1.3 Takenlijst Kampen, VIA









1.4 Takenlijst Kampen, PRO







1.5 Takenlijst Dronten, Jupiterweg







1.6 Takenlijst locatie Het Perron Dronten

Locatie Het Perron Dronten volgt de takenlijst van Dronten Jupiterweg.

**Bijlage 2: Rubricering functiecategorieën benchmark**

Het gaat om de subgroepen: 1. onderwijsspecifieke overhead, 2. directie/management, 3. secretariële ondersteuning, 4. staf/ beleidsmatige ondersteuning, 5. kwaliteitszorg, 6. juridische zaken, 7. marketing, 8. PR en communicatie, 9. personeel en organisatie, 10. informatisering en automatisering, 11. financiën en control, 12. facilitaire zaken, 13. huisvesting en inkoop.



1. Op dit kader wordt afgeweken bij de volgende taken: GMR/DMR en gesubsidieerde projecten (=lerarenbeurs, Samen opleiden, 10-14 onderwijs, e.d.) [↑](#footnote-ref-1)
2. CLB = Coördinator Leerlingen Begeleider [↑](#footnote-ref-2)
3. Met uitzondering van de praktijklessen. Bij vakken die geclusterd worden, lukt dit vaker niet. [↑](#footnote-ref-3)