

**BESTUURSFORMATIEPLAN  
2008-2009**



**MEERJARENPROGNOSE  
2008-2012**

**VCOG**

*kleurrijk en bijzonder*

**Inleiding**

In het bestuursformatieplan wordt ingegaan op de ter beschikking staande budgetten per school, de algemene kaders en de relevante ontwikkelingen VCOG-breed. Het schoolformatieplan toont aan op welke wijze de formatieve middelen op school worden ingezet.

Het bestuursformatieplan is afgestemd op de situatie van april 2008. Er zullen voor een deel nog wijzigingen plaats vinden die van invloed zullen zijn op het budget en de verplichtingen.

**De Vereniging voor Christelijk Onderwijs Groningen**

Sinds 1976 bestaat de Vereniging voor Christelijk Onderwijs Groningen (VCOG). De Algemene Ledenvergadering is het hoogste orgaan binnen de VCOG.

Het bestuur werkt sinds enige jaren met het policy governance-model van Carver. Dit model gaat uit van de volgende principes: het bestuur spreekt met één mond richting eindverantwoordelijk management, houdt middelen en doelen goed uit elkaar, geeft het management de ruimte om zelf te bepalen hoe het de bestuursdoelen bereikt en zorgt ervoor dat de belangen van de diverse 'eigenaren' van de school (leerlingen, ouders, leerkrachten, overheid) goed behartigd worden.

Het bestuur bestaat op dit moment uit 6 leden, die door de Algemene Ledenvergadering worden benoemd. Het bestuur streeft naar een evenwichtige verdeling van de portefeuilles op het terrein van juridische zaken, financiën, onderwijs, huisvesting en personeel en een evenwichtige verdeling tussen wel/geen managementervaring onder de bestuursleden.

**De scholen binnen de VCOG**

Onder de VCOG ressorteren de volgende acht scholen:

<b>School:</b>	<b>Wijk:</b>	<b>Aantal leerlingen*:</b>	<b>Brinnr</b>
Nassauschool	Oranjewijk	387	18BA
De Kleine Wereld	Indische Buurt / Oosterparkwijk	224	18BM
De Wegwijzer	Selwerd	300	18CF
De Hoeksteen	Vinkhuizen / Gravenburg	578	18HL
't Kompas	Lewenburg	187	18LB
De Tamarisk	Corpus den Hoorn / De Wijert	311	18NS
De Heerdstee	Beijum	257	18PC
Dom Helder Camaraschool	Beijum	358	18QF
<b>Totaal:</b>		<b>2602</b>	

\* Teldatum: 1 oktober 2007

Daarnaast is er een vorm van samenwerking tussen de VCOG en CBS De Marke in Glimmen middels een convenant waarbij De Marke begeleid en ondersteund wordt vanuit de VCOG.

### **Het bureau**

Het bureau van de VCOG verricht ten behoeve van de directie ondersteunende werkzaamheden op het gebied van financiën & huisvesting (in nauwe samenwerking met Syplon), onderwijs & kwaliteitszorg, personeel & organisatie, w.o. de personeelssalarisadministratie, de invallijn en ICT.

Zie verder bij Functiebouwwerk

### *Bekostiging bureau*

Het bureau wordt bekostigd uit het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (BPA), het budget versterking bestuur en management (VBM), de bijdrage administratie bestuur en beheer uit de Materiele Instandhouding (MI) en een bijdrage van de Stichting Beheer gelden van de VCOG.

### **Lumpsum**

Per 1 augustus 2006 heeft in het primair onderwijs het stelsel van baten & lasten zijn intrede gedaan. In plaats van declaratie achteraf van de personeelskosten, wordt vooraf een budget ter beschikking gesteld; de lumpsum. Doel van de lumpsumbekostiging is een grotere beleidsvrijheid op bestuurs- en schoolniveau.

Lumpsum houdt in dat alle onderwijskosten van een school vooraf via formules worden vastgesteld en in een budget worden uitgekeerd. De organisatie is vervolgens zelf verantwoordelijk en aanspreekbaar voor de wijze waarop zij het besteedt. Ze is daarmee risicodragers geworden.

De VCOG heeft er voor gekozen om de directeur geleidelijk binnen vastgestelde kaders integraal verantwoordelijk te maken voor het budget van de school. De directeur kan zich hierin laten ondersteunen door de medewerkers van het bureau.

Binnen het lumpsumstelsel zijn op dit moment vier bekostigingsstromen te herkennen:

- personele bekostiging
- materiële bekostiging
- bekostiging Personeel- en Arbeidsmarktbeleid (BPA) en VBM
- zorgformatie (WSNS)

Daarnaast zijn de gemeentelijke middelen, zoals bijvoorbeeld voor de schakelklassen, en de leerling-gebonden financiering ('rugzakleerlingen') nog van invloed op het beschikbare personeelsbudget.

### **Formatie Plaats Eenheden**

De VCOG heeft gekozen voor een systematiek van Formatie Plaats Eenheden (FPE) voor de berekening van de formatie per school. Uitgangspunt is dat de directeur op eenvoudige wijze kan berekenen wat de consequenties van zijn formatiebeleid zijn. Elke functie in de school wordt omgerekend naar FPE. Eén FPE komt overeen met de landelijke gemiddelde

personeelslast (GPL, € 54.200,-). Hiervoor is gekozen omdat deze op dit moment nauwelijks afwijkt van de gemiddelde personeelslast van de VCOG. Alle functies zijn hier rekentechnisch aan gerelateerd.

Het FPE-instrument biedt de mogelijkheid om de personele en materiële kosten inzichtelijk te maken. Het is een groeimodel, waarmee meer beleidsvrijheid op schoolniveau bereikt kan worden.

### **Risicodragend deel van de Formatie**

Het bestuursformatieplan geeft aan of het totale formatiebudget van alle 8 scholen voldoende is om de werkgelegenheid van het personeel in dienst te handhaven. Mocht blijken dat het formatiebudget op grond van de ontwikkeling van het leerlingenbestand of ten gevolge van overheidsmaatregelen daalt, zal op grond van de ter beschikking staande gegevens medewerkers in het risicodragend deel van de formatie (RddF) geplaatst moeten worden.

RddF is een vooraankondiging van ontslag. Dit ontslag wordt geëffectueerd, nadat de betrokkene minimaal één jaar van tevoren in het RddF is geplaatst. Hieraan zijn nog een aantal rechtspositionele verplichtingen gekoppeld, die vermeld staan in de CAO-PO.

In 2006/2007 zijn twee medewerkers, die indertijd in het kader van de ID-banen zijn binnengestroomd, in het RddF geplaatst met als ontslagdatum 1 januari 2009.

Een ervan heeft per 1 augustus 2007, met ondersteuning van de VCOG, een reguliere baan bij de SKSG gevonden. De ander volgt de opleiding tot onderwijsassistent in het primair onderwijs en is bezig met solliciteren.

### **Afvloeiing en overplaatsing**

De VCOG hanteert bij een eventuele afvloeiing het criterium bestuursdiensttijd bij de VCOG, het zgn. 'last in, first out' principe.

Daarnaast biedt de CAO-PO ook de mogelijkheid om het afspiegelingsbeginsel toe te voegen aan het anciënniteitsbeginsel. Vooralsnog is gekozen voor het handhaven van het huidige 'last in, first out' criterium. Conform de CAO-PO zijn er vier verschillende afvloeiingscategorieën, te weten directie, leerkrachten, vakleerkrachten en onderwijsondersteunend personeel (OOP).

#### *Overplaatsing*

De VCOG is zich ervan bewust dat het 'last in, first out' principe zwaarwegende nadelen voor met name 'krimp'scholen zoals de Heerdstee en de Dom Helder Camaraschool heeft, waar het personeelsbestand snel aan het verouderen is. Bij scholen met een krimpend leerlingenaantal kan hier in bepaalde gevallen van worden afgeweken op basis van art 10 lid 6 sub 2a CAO-PO (overplaatsing bij een krimpende formatie).

De VCOG streeft ernaar dit beleid in de nabije toekomst aan te passen.

## Prognose VCOG-brede formatie schooljaar 2008-2009

	Nassau	De Kleine	De Weg-	De Hoek-	t Kompas	De Tama-	De Heerd-	D.H.Camara
	school	Wereld	wijzer	steen		risk	stee	school
Normatieve Rijksbijdrage	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008
Onderbouw (1*	775.973	465.584	510.849	950.567	248.958	507.616	375.054	507.616
Bovenbouw (1*	330.944	180.106	319.688	639.375	247.645	346.703	317.436	452.516
Schoolgewicht (2*		141.893	32.745	19.101	35.473	81.861	27.287	
kleine scholentoeslag								
nevenvestiging								
Directietoeslag (3*	28.395	28.395	28.395	28.395	28.395	28.395	28.395	28.395
Voorbeslag personele frictie (4	5.535-	3.228-	4.153-		2.483-	4.272-	3.462-	4.801-
subtotaal	1.129.777	812.750	887.524	1.637.438	557.988	960.303	744.710	983.726
Overige OCW- subsidies								
groeieregeling	17.500			30.000				
rugzakje (LGF) (5*	17.500		10.000	20.000		39.500	38.500	
Zorg SWV 207 (6*	66.000	14.525	20.000	42.000	14.292	20.000	18.000	14.095
Comp.schoolgewichten		49.817				24.800		
Restant 07/08						41.000		18.100
Man.onderst./garantiereg						10.000		
IB formatie								
subtotaal	101.000	64.342	30.000	92.000	14.292	135.300	56.500	32.195
Overige overheidsbijdragen								
Gemeentelijke bijdragen (7*		38.000			2.100		8.500	
Schakelgroep (7*						28.000	56.000	
Overige		2.200						
subtotaal	-	40.200	-	-	2.100	28.000	64.500	-
TOTAAL BATEN PERSONEEL 2007-2008								
<b>Totaal baten personeel 2008/2009</b>	<b>1.230.777</b>	<b>917.292</b>	<b>917.524</b>	<b>1.729.438</b>	<b>574.380</b>	<b>1.123.603</b>	<b>865.710</b>	<b>1.015.921</b>

Toelichting op de prognose:

*1) Leerlingenaantal (onderbouw en bovenbouw)*

De personele bekostiging onder lumpsum blijft afhankelijk van het aantal leerlingen van de school en de omstandigheden waarin die school verkeert. Voor iedere leerling krijgt de school een vast bedrag plus een leeftijdsafhankelijk bedrag vermenigvuldigd met de landelijke gemiddelde gewogen leeftijd (GGL).

Het vaste bedrag per leerling is in de onderbouw (tot 8 jaar) hoger dan voor de bovenbouw.

*2) Schoolgewicht*

Leerlingen die worden ingeschreven kunnen worden ‘gewogen’. Afhankelijk van het opleidingsniveau van de ouders wordt aan bepaalde leerlingen meer gewicht toegekend. Dit kan leiden tot een hoger formatiebudget. Dit is met name het geval bij De Kleine Wereld.

*3) Directietoeslag*

Alle scholen binnen de VCOG ontvangen op basis van hun omvang een dubbele directietoeslag, nl. € 28.395,-.

*4) Solidariteitsfonds (voorbeslag personele frictie)*

Op verenigingsniveau wordt aan elke school een formatiebudget toegekend op basis van de door het Rijk en anderen toegekende middelen (zie hierboven) met aftrek van een half procent (0,5%) aan het Solidariteitsfonds (‘voorbeslag personele frictie’)

De VCOG streeft ernaar om door deze jaarlijkse afdracht een algemene (personele) reserve op te bouwen van 5 % van het personeelsformatiebudget (op dit moment € 8.000.000,-). Deze algemene reserve zal ook aangevuld worden met incidentele meevallers.

De VCOG staat op het standpunt dat iedere school in principe met het ter beschikking staande budget moet uitkomen. Scholen die incidenteel hun formatie overschrijden door onverwachte en niet te voorziene tegenvallers kunnen echter een beroep op deze (bestemmings) reserve doen.

*5) Leerling-gebonden financiering*

De scholen van de VCOG worden bezocht door ongeveer twintig kinderen met een leerling-gebonden financiering (‘rugzakleerlingen’). Voor elke rugzakleerling ontvangt de school ondersteuning in de vorm van ambulante begeleiding en een bedrag van ruim € 5.000,- voor extra personele inzet.

*6) Zorgformatiebudget*

Het budget voor de zorgformatie SVW 207 bedraagt ongeveer € 65,- per leerling en wordt aan het formatiebudget toegevoegd. Dit geld is primair bedoeld om uitval van leerlingen naar het speciaal (basis)onderwijs te voorkomen. Scholen zetten dit geld onder meer in voor de bekostiging van een intern begeleider (IB-er).

*7) Gemeente Groningen*

Een andere bekostigingsstroom loopt via de Gemeente: aan het formatiebudget worden de gemeentelijke middelen toegevoegd voor projecten zoals het achterstandsbeleid, schakelklassen, cultuurcoördinator e.d. Deze middelen zijn geormerkt.

*Ontschotting*

Het is mogelijk dat een school er voor kiest om niet alle vacatureruimte in te vullen. Met name krimpscholen doen dit om in het daaropvolgende jaar iets meer armslag te hebben. Het MT heeft met instemming van de MR besloten dat in 2008-2009 scholen die op de formatie besparen maximaal 0,5% hiervan mogen inzetten voor materiele zaken.

Scholen kunnen besparen bij de formatieplanning aan het begin van het schooljaar of bij de realisatie gedurende het jaar, bijvoorbeeld door verlof niet altijd te vervangen. Uitgangspunt

blijft dat minimaal 99% van het personeelsformatiebudget aan de inzet van personeel wordt besteed.

Ook is het mogelijk om geld uit het budget voor materiele instandhouding (MI) over te hevelen naar personele middelen.

De 'lumpsum' maakt deze ontschotting van personele en materiële middelen mogelijk. Binnen de VCOG wordt in het schooljaar 2008-2009 van beide mogelijkheden gebruik gemaakt. In de toekomst zullen de kaders hiervoor verder worden ontwikkeld.

## **MEERJARENFORMATIEBELEID**

### **Funciebouwwerk**

In het kader van de CAO-PO 2006-2008 wordt het funciebouwwerk binnen de VCOG per 1 augustus 2008 vastgesteld op basis van art 5.3 CAO-PO, waarbij de huidige normfuncties en niet-normfuncties voorlopig blijven gehandhaafd. In 2008 – 2009 zal het funciebouwwerk waar nodig worden herzien. Eventueel nieuwe functies zullen worden beschreven en gewaardeerd conform het functiewaarderingssysteem (Fuwa-PO).

#### *Schoolniveau*

De VCOG kent op schoolniveau de volgende functies:

- algemeen directeur
- directeuren
- adjunct directeuren (sterfhuisconstructie)
- groepsleerkrachten
- vakleerkrachten
- klassenassistenten
- onderwijsassistenten
- administratief medewerkers
- conciërges
- schoonmaakmedewerkers (sterfhuisconstructie)

#### *Taak- en functiedifferentiatie*

Groepsleerkrachten oefenen naast hun lesgevende taken ook andere taken uit zoals remedial teaching, IB-werkzaamheden, ICT-werkzaamheden, bouwcoördinator, etc.

Het voordeel van taken is dat deze relatief makkelijk kunnen rouleren tussen leerkrachten onderling, waardoor de variatie in het werk wordt bevorderd.

Taken kunnen worden uitgevoerd in het kader van schoolbrede en/of VCOG-brede taken als onderdeel van het taakbeleid (zie verder). Daarnaast kunnen leerkrachten ook worden vrijgesteld van hun lesgevende taken om andere doelstellingen van de school te verwezenlijken, bijvoorbeeld interne begeleiding of remedial teaching.

Functies daarentegen geven medewerkers de kans om vorm te geven aan een carrière.

Door het beperkt aantal functies in het onderwijs is er weinig mobiliteit en zijn er beperkte ontplooiingsmogelijkheden voor andere medewerkers.

Bij het vaststellen van het nieuwe funciebouwwerk in 2008-2009 zal worden bekeken of bepaalde taken omgezet kunnen worden in functies. In afwachting hiervan zal nog voor de zomervakantie onderzocht worden of het reëel is om vanaf 2008-2009 aan taken als bouwcoördinator en locatieleider een taaktoelage toe te kennen.

#### *Taakbeleid*

Het taakbeleid op de scholen van de VCOG heeft vorm gekregen binnen het integraal personeelsbeleid (IPB). Bij de taakomvang van de groepsleerkracht wordt onderscheid gemaakt tussen:

- lesgebonden taken (930 uur)
- groepsgebonden taken (een door de school nader te bepalen percentage)
- deskundigheidsbevordering (10% van de normjaartaak)
- schoolbrede / VCOG-brede taken

Iedere school geeft zelf een nadere invulling aan het taakbeleid.

*Vakleerkrachten*

Op een aantal scholen zijn vakleerkrachten lichamelijke oefening aangesteld. De Dom Helder Camaraschool heeft een vakleerkracht muziek.

Afgestudeerde leerkrachten zijn vanaf augustus 2004 niet meer automatisch bevoegd voor het geven van gymlessen aan de groepen 3 t/m 8.

In de nabije toekomst zal de VCOG het beleid rondom vakleerkrachten nader uitwerken.

*Administratieve krachten*

Iedere school kan een administratieve kracht aanstellen op basis van onderstaande normering

<i>Aantal leerlingen:</i>		<i>wtf</i>	<i>normbedrag</i>
< 250	1 dag	0,2105	€ 6.960,-
250 - 350	1,5 dag	0,3158	€ 10.441,-
350 - 450	2 dagen	0,4211	€ 13.923,-
> 450	2,5 dagen	0,5263	€ 17.401,-

De bekostiging vindt plaats uit het budget voor het personeels- en arbeidsmarktbeleid (BPA). De normatieve formatie en de daarbij behorende gelden uit de BPA zullen met ingang van het komende schooljaar overgeheveld worden naar het formatiebudget.

*Conciërges*

Iedere school binnen de VCOG heeft een conciërge. Een aantal van deze conciërges zijn via de ID-banenregeling aangesteld. Zij zijn enkele jaren geleden in dienst van de VCOG gekomen. In het kader van de zgn. maatschappelijke banen ontvangt de VCOG van de gemeente Groningen nog voor een aantal van hen subsidie. De bekostiging van de overige conciërges vindt plaats uit het budget voor het personeels- en arbeidsmarktbeleid (BPA)

De VCOG zal onderzoeken of het aantal conciërges kan worden uitgebreid middels een in 2008 extra beschikbaar gestelde subsidie vanuit het rijk en/of via gemeentelijke regelingen.

*Sterfhuiskonstructie*

Binnen de VCOG zullen geen adjunct-directeuren meer worden aangesteld. De adjunct-directeuren die er zijn houden hun rechtspositie.

Ditzelfde geldt voor de functie van schoonmaakmedewerker: afgesproken is dat in de toekomst een schoonmaakbedrijf deze werkzaamheden volledig over zal nemen.

*Maatschappelijke en re-integratiebanen*

Zoals boven vermeld heeft de VCOG vijf maatschappelijke banen (ingevuld door conciërges) en twee re-integratiebanen. De laatste twee worden vanaf 1 januari 2009 niet meer gesubsidieerd door de gemeente Groningen. Deze twee medewerkers (klassenassistenten) zijn in de Rddf geplaatst (zie aldaar)

De subsidie voor de maatschappelijke banen loopt ook na 2009 door, zij het dat deze is terug gebracht tot 100% van het minimumloon. De VCOG zal zelf een financiële bijdrage hieraan leveren.

*Invallerspoo*

Nieuwe leerkrachten komen de VCOG binnen via de zgn. invallerspoo. Om de kwaliteit van de invalleerkrachten te bewaken is in het afgelopen jaar het invallersbeleid opgezet. Hierbij

worden de invalkrachten in principe twee maal door een van de directeuren beoordeeld, voordat zij een plaats op de vaste invallijst krijgen. Het afgelopen jaar is het aanbod aan invalleerkrachten door krapte op de arbeidsmarkt sterk gedaald (zie ook Uitstroom)

### Het bureau

De volgende medewerkers zijn werkzaam op het bureau ter ondersteuning van de directie van de VCOG:

<i>Functie</i>	<i>werktijdfactor</i>	<i>bijzonderheden</i>
Algemeen directeur	1,0000	
Financieel medewerker	1,0000	
Beleidsmedewerker financiën / hoofd bureau	1,0000	
Beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteitszorg	0,4000	
Beleidsmedewerker personeel & organisatie	0,6000	
Medewerker salarisadministratie / invallijn	0,7600	
Coördinator ICT	0,2000	
Video-interactiebegeleider	0,2000	
Secretaresse / admin. medewerker	0,8400	

### Gemiddelde leeftijdsopbouw medewerkers VCOG

Onderstaande overzichten van de leeftijdsopbouw en de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers zijn gebaseerd op cijfers van de Arbo Unie 2006-2007

#### *leeftijdsopbouw*

	15-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-55 jaar	55-64 jaar
Man	0,3 Fte	6,9 Fte	6,9 Fte	19,1 Fte	14,7 Fte
Vrouw	6,8 Fte	50,1 Fte	21,2 Fte	40,6 Fte	25,2 Fte
% man	1%	15%	14%	40%	31%
% vrouw	5%	35%	15%	28%	18%
% totaal	4%	30%	15%	31%	21%

#### *Verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers*

	Mannen	Vrouwen	Totaal
Fulltime eenheid	48 Fte	144 Fte	192 Fte
Aantal personen	58	218	277
Percentages	21%	79%	100%

#### *Gevolgen gezinsvorming (25 – 40 jaar)*

De VCOG heeft 83 leerkrachten tussen de 25 en 40 jaar, de leeftijd waarin veel mensen aan gezinsvorming gaan doen. Zwangerschaps- en bevallingsverlof roept de vraag op naar langdurige inval. Dit verlof wordt gefinancierd door de Wet Arbeid en Zorg (via de Ziektewet).

Veel prille ouders nemen aansluiten aan het zwangerschaps- en bevallingsverlof (betaald) ouderschapsverlof op. Een aantal van hen gaat in aansluiting hierop minder werken.

Aanname: 50% van de medewerkers tussen 25-35 jaar (68) krijgt tussen 2008-2012 een kind. Dit betekent dat de VCOG in deze periode kan rekenen op 34 zwangerschaps- en bevallingsverloven, aansluitend met betaald ouderschapsverlof. Per schooljaar gaat het om 8 a 9 leerkrachten. Gemiddeld heeft een (jonge) leerkracht een aanstelling van 0,6666 wtf.

Op jaarbasis heeft de VCOG hiervoor bijna twee invalkrachten volledig aan het werk (8,5 x 4 maanden = 34 maanden = 2,8 invalkrachten x 0,6666 wtf = 1,8648 wtf) Aansluitend ouderschapsverlof levert nog eens 8,5 x 3 maanden x 0,6666 wtf = 1,4165 wtf op jaarbasis op voor invalkrachten.

Samenvattend levert de huidige gezinsvorming onder de leerkrachten van de VCOG in de komende jaren jaarlijks structureel werk op voor ongeveer 3,5 formatieplaatsen.

*BAPO (vanaf 52 jaar)*

Personeelsleden die gebruik willen maken van de BAPO-regeling dienen hiervoor in principe uiterlijk 1 mei een verzoek in bij hun directiegeveende.

Sinds augustus 1998 is het mogelijk om de BAPO te sparen en op een later tijdstip op te nemen. Het gespaarde BAPO verlof mag in het jaar van opnemen de helft van de benoemingsomvang niet overschrijden. In deze situatie wordt gebruik gemaakt van de regeling flexibele BAPO.

De VCOG heeft de kosten voor de flexibele BAPO (65% van het reguliere salaris) die voor rekening van de werkgever komen, begroot op € 50.000,- per jaar.

Conform de CAO-PO 2006-2008 geldt voor werknemers die op 1 augustus 2006 jonger zijn dan 52 jaar dat zij nog slechts de eerste 3 jaren (52 t/m 54) van het BAPO-verlof kunnen sparen. Als gevolg hiervan kan de BAPO-voorziening vanaf 1 augustus 2009 worden afgebouwd.

*FPU (geboren voor 1 januari 1950)*

Leerkrachten die voor 1 januari 1950 zijn geboren, hebben (nog) recht op FPU. De spilleeftijd voor medewerkers geboren voor 1 april 1947 is 61 jaar en twee maanden, voor medewerkers geboren na 1 april 1947 en voor 1 januari 1950 is 62 jaar en drie maanden. Het FPU-percentage is op de spilleeftijd 70% van het salaris. Dit percentage wordt opgehoogd met iedere maand die een medewerker langer doorwerkt, met een maximum van 100% na 16 maanden langer doorwerken.

Onderstaande tabel is gebaseerd op de aanname dat leerkrachten pas bij het bereiken van een percentage van 100% met de FPU gaan. Sommige leerkrachten gaan eerder met FPU, anderen werken door tot de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

*Prognose uitstroom i.v.m. FPU*

<b>Schooljaar</b>	<b>Aantal leerkrachten</b>	<b>Werktijdfactor*</b>	<b>Bijzonderheden</b>
2008-2009	7	4,1000**	Inclus medewerkers die in 2007 nog niet met FPU zijn gegaan
2009-2010	0		i.v.m. verhoging spilleeftijd (zie boven)
2010-2011	9	6,3700**	
2011-2012	3	2,2342	* werkdagfactor minus (gemiddeld) 20% Bapo-verlof ** w.o. een directeur

## Werktijdfactor leerkrachten

### *Schooltijden*

Sinds 2001 zijn de schooltijden voor alle scholen en de daarbij behorende werktijdfactoren voor de leerkrachten binnen de VCOG gelijk zijn getrokken. Dit houdt in dat op alle dagen 5,5 lesuren (3,5 uur morgen en 2 uur middag) en op de woensdag in principe 4 lesuren worden gegeven.

De Dom Helder Camaraschool heeft afwijkende begin- en eindtijden. Enkele scholen geven op de woensdagochtend drie i.p.v. vier uur les aan de kleutergroepen.

### *Berekening werktijdfactor*

De werktijdfactor (wtf) wordt aan de hand van onderstaande factoren bepaald:

- aantal lesuren per week (A)
- jaarexponent 38,85 weken per jaar (B)  
(deze exponent krijgen we door het jaartotaal lesuren bovenbouw van 1010 te delen door de weekomvang bovenbouw van 26 uur)
- jaartotaal lesuren bij voltijd baan:  $1010 - 80 \text{ ADV} = 930$  uur (C)

De werktijdfactor wordt vervolgens berekend volgens de formule  $A \times B / C$

Dit resulteert in de volgende werktijdfactoren:

<i>Dag (deel)</i>	<i>lesuren</i>	<i>leerkrachten</i>	<i>invalleerkrachten</i>
ochtend	3,5 uur	0,1462	
middag	2,0 uur	0,0835	
dag	5,5 uur	0,2298	0,2306
woensdag	4,0 uur	0,1671	0,1628

### *Onderbouw / bovenbouw*

Omdat leerkrachten met een volledige aanstelling in de onderbouw op jaarbasis 880 uren les geven i.p.v. 930, verrichten zij verhoudingsgewijs meer taken in het kader van het taakbeleid (zie aldaar).

## Meerjarenprognose leerlingaantallen per school

Het aantal leerlingen op de teldatum is bepalend voor de toedeling van de formatie op basis van de rijksmiddelen.

Leerlingaantallen							
School	Gerealiseerd		Prognose gemeente				
	1-10-06	1-10-07	1-10-07	1-10-08	1-10-09	1-10-10	1-10-11
<i>Nassauschool</i>	361	387	361	372	378	382	387
<i>De Kleine Wereld</i>	215	224	215	219	220	227	242
<i>De Wegwijzer</i>	291	300	291	299	315	322	325
<i>De Hoeksteen</i>	548	578	558	580	603	621	633
<i>'t Kompas</i>	211	187	212	207	205	204	199
<i>De Tamarisk</i>	304	311	304	299	296	295	287
<i>De Heerdstee</i>	267	257	267	262	262	260	255
<i>D.H.Camaraschool</i>	398	358	398	398	398	397	390
<b>Totaal</b>	<b>2595</b>	<b>2602</b>	<b>2606</b>	<b>2636</b>	<b>2677</b>	<b>2708</b>	<b>2718</b>
<i>prognose groei</i>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>10</b>

Bovenstaande tabel is gebaseerd op de laatste prognose van de leerlingenaantallen zoals aangeleverd vanuit de gemeente Groningen (september 2007).

Op basis van de gerealiseerde leerlingenaantallen op 1 oktober 2007 lijkt het gerechtvaardigd de prognose enigszins bij te stellen.

Enerzijds groeien de Nassauschool (+ 15 leerlingen), de Tamarisk (+ 12 leerlingen) en de Kleine Wereld (+ 5 leerlingen, samen + 32 leerlingen) harder dan de prognose aangeeft. Anderzijds krimpen 't Kompas (- 20 leerlingen), de Heerdstee (-5 leerlingen) en de Dom Helder Camaraschool (- 40 leerlingen) samen -65 leerlingen harder dan geprognosticeerd. Daardoor is er in 2008 geen sprake van een groei van 30 leerlingen VCOG-breed, maar is het leerlingenaantal stabiel gebleven, nl.  $((30 + 32) - 65)$ .

Mocht de trend die de gemeente aangeeft daadwerkelijk doorzetten, dan blijft het leerlingenaantal van de VCOG ook in 2009 en 2010 stabiel, om in 2011 te gaan dalen met zo'n 20 leerlingen.

Reden tot zorg geeft het sterk dalend leerlingenaantal van 't Kompas, dat dicht in de buurt van de opheffingsnorm van 174 leerlingen komt.

## Gevolgen voor de personeelsvoorziening

### *Interne mobiliteit*

De formatie zal de komende jaren VCOG-breed min of meer stabiel blijven. Wel zullen er – indien er geen natuurlijke afvloeiing plaatsvindt – leerkrachten van de Heerdstee, de Dom Helder Camaraschool en 't Kompas overgeplaatst moeten worden naar scholen waar sprake is van groei-formatie, zoals bij de Nassauschool en de Hoeksteen. De verwachting is echter dat er nauwelijks gedwongen overplaatsingen plaats zullen vinden.

Om de vrijwillige mobiliteit bij met name oudere medewerkers te bevorderen ontvangen leerkrachten van 40 jaar en ouder bij vrijwillige overplaatsing binnen de VCOG een jaar lang een toelage ter hoogte van een extra periodiek.

*Uitstroom*

Door de uitstroom richting FPU zal in de periode 2008-2012 12,70 wtf aan leerkrachten (waaronder 2 directeuren) vervangen moeten worden.

*Arbeidsmarkt*

Gezien de steeds sterker wordende krapte op de arbeidsmarkt (zie ook Invallerspool) zullen verdere maatregelen genomen moeten worden om de personeelsvoorziening op peil te kunnen houden.

Naast het in 2007-2008 gestarte project 'Opleiden in de school' zal het komende jaar onderzoek worden gedaan naar het werken met onderwijsassistenten onder aansturing van leerkrachten (Teamonderwijs Op Maat).

Een andere mogelijkheid – gezien de structurele behoefte aan (langdurige) inval in de komende jaren (zie Gevolgen gezinsvorming) – is om invalleerkrachten na hun tweede (positieve) beoordeling voor een gedeelte van de week in vaste dienst te nemen om hen aan de VCOG te binden.