

Formatieplan

Bespreking 10 juni 2025

Thema's m.b.t. aanpassingen:

- taaltechnisch
- verwijzingen naar andere documenten
 - uitgebreide versie van de organisatiestructuur is eventueel ook beschikbaar, hebben nu de verkorte
- inhoudelijke thema's
 - onbelans formatieve keuzes
 - 't Vlot te ruim
 - 't Wilde Woud zorgen formatie (onderbouw en bovenbouw)
 - organisatie transitie
 - vraagt iets anders van de organisatie en collega's
 - wat houdt de functie in?

Splitsing formatieplan & organisatiestructuur

Het CvB heeft de nieuwe organisatiestructuur toegevoegd aan het formatieplan, omdat de invoering hiervan gevolgen zal hebben voor de formatie van de groepen. De MR stelt dat dit een te groot en inhoudelijk stuk is om zomaar te kunnen toevoegen, gezien het feit dat deze inhoudelijk nog niet is besproken. Het stuk moet eerst ter advies worden besproken met de gehele MR. Nu ligt het nog ter instemming bij de PMR (personeelsgeleding van de MR).

Het CvB heeft geen voorkeur om de organisatiestructuur uit het formatieplan te halen omdat ze bang is dan te moeten starten met een baan voor 3 personen. De MR geeft aan dat er toch eerst een inhoudelijk advies gegeven dient te worden alvorens dit toegevoegd kan worden. Dit is nog niet besproken en kan dus niet toegevoegd worden aan het formatieplan.

Daarnaast is er nog onduidelijkheid over de functieomschrijving en zitten wij ook daar nog op instemmingsgebied.

De hoeveelheid vragen t.a.v. deze 2 documenten zijn niet onderbouwd besproken en de zorgen zijn niet weggenomen. Tijdens de vorige bijeenkomst is er aangegeven om inhoudelijk nog apart in gesprek te willen gaan over de organisatiestructuur.

Er is in de mail gecommuniceerd dat er MR een voorstel doet om het formatieplan op te splitsen in verschillende delen, waarbij met deel A & B voor een snelle instemming kan worden gezorgd als daar de focus op gelegd wordt. Op deze manier kan er wel een start gemaakt worden met de bemensing van de groepen.

We spreken af om te starten met deel A en zo het document langs te gaan.

Tijdspad & tijdsdruk

Het CvB heeft aan de RvT uitgelegd dat het niet lukte om voor de deadline (1 mei) het formatieplan af te krijgen.

Het gevoel wat er heerst bij de MR is dat er veel vragen nog onbeantwoord zijn, waardoor de druk tegen de zomervakantie ligt. Wij willen het graag gedegen doen, de tijdsdruk komt door het tijdspad dat is gekozen vanuit het CvB. Hier kan niks aan worden gedaan, maar de MR wil de functie graag goed en gedegen uitvoeren en zal de tijd hiervoor nemen.

Onderbouw - Huidige gegevens

Veel punten haken in elkaar. De leerlingaantallen zijn met de cijfers, die er op dit moment zijn. Ze zijn bij de collega's en Mariska nagevraagd. Het formatieplan wordt geschreven aan de hand van een voorspelling. Er is dan nog niet altijd alle informatie volledig zichtbaar. De aantallen veranderen constant, ook vandaag is er een aanmelding bij gekomen. De instroom is niet goed in te schatten. Er is nauw contact met de administratie en onderbouw personeel.

Start schooljaar onderbouw

groep 1 met 22 kinderen.

groep 2 met 23 kinderen.

- Stroom 11 kinderen in tot januari (incl. 3 december kinderen, starten na de kerstvakantie)
- In januari tot eind schooljaar komen er nog 11 kinderen bij.

Het spant er qua aantallen nogal op. De directeur-bestuurder maakt keuzes op basis van visie en van financiën. Gezien de huidige ontwikkelingen geeft de DB aan dat we zouden kunnen starten met drie groepen door de nieuwe aanmeldingen, deze aanmeldingen waren eerder nog niet in beeld.

De vervolgstappen zijn als volgt: onderbouw informeren, collega's informeren, ouders informeren via De Brief, vacature uit.

Groepsgrootte

Veel besturen hebben een splitsingsnorm. Wij hebben wel een maximum en geen minimum. Hoe groot een bouw moet zijn, is iets waar dan naar gekeken kan worden. Het is ook goed om per leerjaar te kijken, omdat je niet het ene jaar 4 groepen wilt hebben en het andere jaar 3. Je wilt het meeste vanuit visie handelen. Je kan een keer een uitzondering maken, structurele keuzes moeten doordacht worden vanuit visie. Een visie vanuit aantallen is iets wat we kunnen uitwerken in een volgend schooljaar. De MR wil dit punt volgend schooljaar inhoudelijk graag verder bespreken. Zodat er een duidelijke visie op gemaakt kan worden door directeur-bestuurder. Hierbij ook rekening houdend met structurele keuze en in hoeverre hiervan afgeweken mag worden in uitzonderingssituaties

Onderwijs ondersteunend personeel

Er is een onderwijsassistent beschikbaar voor alle jaargroepen. Zij zou extra kunnen ondersteunen in de bovenbouw. Gezien de groepsgrootte en de bijbehorende zorg is het fijn als er toezeggingen aan de bovenbouw 't Wilde Woud gedaan kunnen worden. Er wordt door de directeur-bestuurder één dag toegezegd. Vanuit de MR is er twijfel of dit afdoende is gezien het verschil in groepsgrootte en bekende zorg in de bovenbouw 't Wilde Woud. De directeur-bestuurder gaat dit aanpassen en verder onderzoeken met de KC. Hierin wordt door de directeur-bestuurder aangegeven dat de verdeling van onderwijsassistenten op verschillende manieren wordt aangevlogen; evenredigheid of zorg. Door de MR wordt aangegeven dat het goed is om de zorg goed in kaart te brengen en aan de hand daarvan de onderwijsassistenten te verdelen. Er wordt een stuk opgenomen in het formatieplan dat de meeste onderwijsassistenten voor de bovenbouw 't Wilde Woud zijn, gezien de eerdere toezegging van minimaal één dag door de directeur-bestuurder en er wordt gekeken naar meer ondersteuning dan 1 dag.

Groepen 't Vlot

Wanneer je puur cijfermatig kijkt naar de leerlingaantallen hadden de groepen op 't Vlot ook met 7 gekund. De directeur-bestuurder legt uit waarom er is gekozen om 8 stamgroepen te behouden. Er zijn verschillende scenario's besproken met het team van 't Vlot. Maar er waren significante struikelblokken die niet wenselijk zijn binnen de visie van het jenaplanonderwijs. Denk aan te grote groepen of homogene groepen in de onderbouw en bovenbouw, maar ook een 2/3, 4/5 en 6/7. De puzzel was dit schooljaar te ingewikkeld en daarom is er gekozen om nog 1 jaar vast te houden aan de huidige stamgroepindeling. Voor volgend jaar kan de puzzel anders gelegd worden en gaat er hoogstwaarschijnlijk één stamgroep af op 't Vlot. De bekostiging om dit jaar het aantal stamgroepen te handhaven komt uit overtollige middelen. De directeur-bestuurder geeft aan dat wij niet oneindig

kunnen interen, dit kunnen wij eventueel 3 jaar volhouden. Alleen doe je dan verplichtingen aan collega's, die je op de lange termijn niet kan behouden. Omdat je een kleine vereniging bent is het goed te zien wat de financiën inhouden.

Toekomstperspectief

In de begroting is niet te zien dat de leerlingaantallen invloed hebben op de formatie. Het kan zijn dat er kleinere jaargroepen zijn, waardoor er minder stamgroepen worden behouden. Het is niet terug te zien in de prognoses.

Teruggaan naar 2 onderbouwgroepen heeft gevolgen voor de lange termijn. Dit kan zijn weerslag hebben in alle bouwen. De personele kosten worden lager dan begroot. Omdat er in de toekomst minder groepen zouden zijn. De MR is blij met het delen van de meerjarenbegroting door de directeur-bestuurder, dit gaf uiteindelijk veel meer inzicht. Bepaalde vragen worden voor de MR beantwoord bij het delen van de stukken, de wens om stukken eerder te krijgen blijft staan.

Het kan in de toekomst handig zijn als Akorda een keertje aansluit, mocht dit nodig zijn.

Begroting t.o.v. formatie

In 2023 is de Vereniging terugggegaan van 1.6 fte naar 0.8 fte, met de opdracht om de organisatie anders in te richten. In de begroting is er uitgegaan van directietaken met een uitbreiding van 0.6 fte, de MR gaat ervan uit dat deze uitbreiding ingezet gaat worden voor de ondersteuning van directietaken in de rol van schoolcoördinatoren. Al is dit niet specifiek terug te lezen, de directeur-bestuurder bevestigt dit.

KC & conciërge

KC: 0.5 fte op 't Vlot en 0.6 fte op 't Wilde Woud. Vanuit RT wordt er ondersteuning geboden op 't Wilde Woud in zorgonderzoeken. Er wordt ook gekeken naar de inrichting van RT, niet alleen ten behoeve van een onderzoek. Gelden van de basisvaardigheden vallen weg. Er is uitbreiding gevraagd van 't Vlot dit zijn niet de huidige uren, is het ook mogelijk als de RT door KC gedaan zou kunnen worden?

Uitbreiding conciërge 't Wilde Woud ten behoeve van ICT, neemt taken over van een collega die met pensioen is gegaan.

Formatieplan

De vraag wordt gesteld vanuit de MR of het document 'formatieplan' is gedeeld met de RvT. Echter blijkt dit niet het geval te zijn, de directeur-bestuurder heeft inhoudelijk de feedback besproken met de voorzitter van de RvT om van gedachten te wisselen. Vanuit de voorzitter is er geadviseerd om te verwijzen naar bestaande stukken, zodat niet alles dubbel hoeft te worden genoteerd binnen het formatieplan.

De directeur-bestuurder heeft nagedacht over de overkoepelende vragen die onder de hoeveelheid (83) vragen vanuit de MR liggen en geeft hierbij een samenvatting:

Wat speelt er met alle vragen die er zijn gekomen? Er over nagedacht wat de vraag onder de vragen is. Ook luisterend naar de gesprekken die er gevoerd zijn. De MR stelt dat, op het vakantierooster na, er geen enkel document in zijn volledigheid is afgetikt of compleet is besproken. De druk aan het einde van het jaar, juist ook t.a.v. het formatieplan, komt hier vandaan. Dat is ook de reden van de hoeveel vragen, omdat er voor de MR heel veel onduidelijk is en blijft. Dit wordt ook gevoeld binnen de teams van beide scholen. De directeur-bestuurder geeft aan dat dit jaar gebruikt zou worden voor het visiestuk, dat hieraan nog gewerkt wordt en dat niet nog een terugkoppeling in het team nodig heeft.

Punt C - toekomstbestendige organisatiestructuur

De MR kan geen akkoord geven op het formatieplan als de 2 documenten niet worden losgetrokken.

De onderliggende documenten zijn niet ter instemming of ter advies behandeld. Het formatieplan is een uitwerking van verschillende stukken. Veel van deze stukken zijn nog niet door de MR goedgekeurd of nog niet voorzien van advies omdat het onvolledig of niet is aangeleverd of het stuk ligt nu bij de PMR nog ter instemming. Er zijn nog veel vragen onbeantwoord en niet volledig onderzocht. Ook worden er wisselende geluiden binnen het team gehoord. Ook zit er een verschil tussen beide locaties. Een deel van het team voelt zich niet gehoord en gezien in dit proces. Er zijn veel vragen over de concrete inhoud van de functie.

Er zijn vragen over de taakomschrijving.

De directeur-bestuurder geeft aan dat het functieprofiel is en geen taakomschrijving. Het is een functie die in ontwikkeling is. De MR vindt dit wel van belang.

De urgentie en de noodzaak van verandering wordt door de MR en het CvB gezien.

Het CvB geeft aan dat zij onvoldoende de tijd heeft om voldoende diepgravend de stukken te maken om de MR hierin mee te kunnen nemen. Wanneer er geen verandering komt in de organisatiestructuur is het moeilijk om dit patroon te doorbreken. Het CvB geeft aan dat er op alle fronten tekort wordt gedaan.

De vraag is gesteld wat de interim voor taken op zich neemt. De interim heeft voor uitbreiding gezorgd en is een sparringpartner geweest. Onderwerpen gericht op de toekomst heeft het CvB naar zichzelf toe getrokken, zoals ook tijdelijke vervanging van de kwaliteitscoördinator en administratie.

De MR ziet en erkent ook dat het heel veel is en hebben aangegeven mee te willen denken in oplossingen hiervoor. Echter is de rol van de MR duidelijk en dient deze ook uitgevoerd te worden zoals verwacht wordt.

Het CvB stelt dat het ruimte en tijd nodig heeft om te functioneren.

Het toevoegen van een nieuwe functie kan pas akkoord gaan als de MR ook duidelijk heeft wat de functie inhoudt, alle vragen zijn beantwoord voor er een advies gegeven kan worden.

Ook zijn er vanuit de MR vragen over de indeling van schaal. Op het functieprofiel staan onderdelen die naar ons inziens en het inzien van AOB passend zijn voor een LD schaal. De directeur-bestuurder heeft hier de FUWASYS voor gebruikt. De MR zou deze willen inzien, het CvB is hiermee akkoord

De zorgen vanuit het team worden door de directeur-bestuurder samengevat en geeft aan dat er zorgen gevoeld worden binnen het team over de aansturing van de schoolcoördinator naar het team. De directeur- bestuurder geeft aan dat het inhoudelijk niet zo spannend is. Het is niet iemand die leidinggevend is. Functioneringsgesprekken worden ook als spannend ervaren door collega's en meer als taak gezien worden voor de directeur-bestuurder. Er wordt aangegeven dat dit stuk inderdaad bij de directeur-bestuurder ligt en gewijzigd kan worden in het functieprofiel. De schoolcoördinator is niet verantwoordelijk voor het functioneren en beoordelen van collega's.

De directeur-bestuurder geeft aan al vanaf 9 april een gesprek over de organisatiestructuur te willen. 9 april hebben wij het gehad om een extra moment in te plannen. Door de MR wordt aangegeven dat het stuk pas 18 april is aangeleverd en er in de mail stond beschreven dat er geen verwachting was om dit te behandelen in de meivakantie. Na de meivakantie zou er een datum geprikt worden.

Na de meivakantie verkregen wij het formatieplan. Hierdoor is dit stuk niet verder besproken, omdat de aandacht toen uitging naar de stukken die ter instemming lagen (formatieplan, vakantierooster).

Afspraken

- Gemma deelt de aangepaste versie van het formatieplan woensdag 18 juni met de PMR.
- Voor de volgende vergadering stemt Gemma af wat de inhoud wordt met de voorzitter van de MR.