

Bestuursformatieplan 2024-2025

**‘De juiste professional op de
juiste plaats’**

Versie	Datum	Geaccordeerd door
1.0	Juni 2024	Vastgesteld door schoolleiding
		Instemming (P)MR

Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
2 Ostrea Lyceum	4
2.1 Governance structuur	4
2.2 Meerjarenbeleidsplan	4
2.3 Wettelijke kaders	6
2.4 Planning en control	6
2.5 Van visie en missie naar uitvoering	7
3 Personeel	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Leeftijdsopbouw	9
3.3 Verzuim	11
4 Personeelsbeleid	12
4.1 Strategisch HRM	12
4.2 Functiebouwwerk	13
4.3 Talentontwikkeling medewerkers	13
4.4 Duurzame inzetbaarheid	13
4.5 Binden (aantrekken) en boeien (behouden) van medewerkers	14
4.6 Krimp het hoofd bieden	14
4.7 Arbeidsmarkt communicatie / profilering	15
4.8 Promotiebeleid	15
5 Kaders voor formatieverdeling	16
5.1 Taakbeleid	16
5.2 Formatieve kaders	16
5.3 Toepassing taakbeleid	19
6 Formatieve inzet 2024-2025	20
6.1 Inzet aantal fte's 2024-2025 volgens beleid/ vastgestelde normen	20
6.2 Formatie management en onderwijs ondersteunende personeel 2024-2025	22

1 Inleiding

Hiermee bied ik u het bestuursformatieplan 2024-2025 aan. Het bestuursformatieplan is een onderdeel van de uitwerking van het schoolplan.

In het bestuursformatieplan wordt de rijksbijdrage op basis van de meest actuele leerlingenprognoses voor het Ostrea Lyceum geactualiseerd. De personele lasten worden afgestemd op de actuele berekening van de rijksbijdrage en kunnen daarmee afwijken (voor dit onderdeel) van het meerjarenperspectief. De actuele berekeningen worden meegenomen in het nieuw op te stellen meerjarenperspectief.

Het bestuursformatieplan maakt onderdeel uit van de planning en control cyclus en geeft een overzicht van de inkomsten op basis van het aantal leerlingen en uitgaven van de personele middelen (inzet fte) op basis van de geldende regelingen voor het komende schooljaar. Het geeft de beleidskeuzes weer en specificeert de besteding van de middelen binnen de kaders van de aangegeven uitgangspunten en beleidskeuzes.

Voor de ontwikkeling van onderwijs en de inzet van docenten om het onderwijs vorm te geven, zijn middelen nodig. De middelen voor het reguliere onderwijs zijn grotendeels afkomstig via de rijksbijdrage. Daarnaast geeft het bestuursformatieplan inzicht in de extra middelen die per school worden toegekend, zoals subsidies en passend onderwijs vanuit het Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs Oosterschelderegio (SPVO). Het bestuursformatieplan is de personele uitwerking van de kaders die in de begroting 2024 en het meerjarenperspectief 2024-2027 zijn opgesteld. De begroting 2024 is in april 2024 vastgesteld.

Om de missie van het Ostrea Lyceum te kunnen realiseren, nu en in de toekomst, is een financieel gezonde organisatie nodig waardoor kwalitatief goed onderwijs binnen het Ostrea Lyceum kan worden aangeboden.

Wij blijven het als onze belangrijkste uitdaging zien om de financiën in evenwicht te houden en daarbij de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs op orde te houden. Het is zaak om vanuit dit evenwicht te blijven bouwen aan de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie zo toe te rusten dat deze kan meebewegen met toekomstige ontwikkelingen.

Op grond van de Wet Medezeggenschap (WMS) heeft de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (MR) instemmingsrecht ten aanzien van “vaststelling of wijziging van de samenstelling van de formatie” op school. De oudergeleding heeft adviesrecht. Deze rechten zijn ook van toepassing op het voorliggende bestuursformatieplan 2024-2025.

2 Ostrea Lyceum

2.1 Governance structuur

Het Ostrea Lyceum kent een directie bestaande uit een rector/bestuurder en een directielid. De directie wordt ondersteund door teamleiders voor het OP en hoofden van dienst voor het OOP.

Het Ostrea Lyceum wordt geleid door de rector/bestuurder. De bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de bestuurder worden in de statuten en het toetsingskader geregeld.

De heer E. Boerhout is de rector/bestuurder van onze organisatie.

De raad van toezicht (RvT) houdt toezicht op de werkzaamheden van de bestuurder. Bepaalde onderwerpen hebben de toestemming van de raad van toezicht nodig (zoals het strategisch beleid, de begroting en de jaarrekening).

De RvT wordt gevormd door vijf leden, die elk vanuit een eigen deskundigheid en maatschappelijke betrokkenheid toezicht houden op de organisatie.

Teamleider

De teamleiders zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en de uitvoering van het beleid

OOP

De ondersteunende dienst ondersteunt de rector/ bestuurder, de teamleiders en de docenten. Binnen het OOP werken deskundige medewerkers, onder andere op het gebied van financiën, HR, huisvesting, ICT en onderwijskundig.

2.2 Meerjarenbeleidsplan

Het Ostrea Lyceum heeft een ambitieus meerjarenbeleidsplan (MJBP) opgesteld voor 2020-2024. Jaarlijks wordt de uitvoering besproken met de medezeggenschapsraad en de raad van toezicht, qua prioritering tempo en draagvlak. Uit het MJBP “Werken aan de werf en het schip tegelijkertijd” volgt een opdracht om te voldoen aan onderstaande criteria:

- Hoogwaardig onderwijs.
- Het vergroten van het marktaandeel door het ontwikkelen van een herkenbaar en onderscheidend risicoprofiel (bildungschool/OstreAcademy).
- Realisatie van intensieve pr en marketing om de interne en externe communicatie naar de verschillende doelgroepen te versterken.
- Het opzetten van een stelselmatig kwaliteitsbeleid.
- Concretisering van een nieuwe organisatiestructuur, een teamstructuur met kleine teams, waardoor de lijnen korter worden en er dichter op de bal wordt gewerkt.
- HRM wordt ingezet voor de ontwikkeling van goed werkgeverschap.
- Intensiveren van bestuurlijk overleg (samenwerken met lokale en regionale partijen, zoals het Zeeuws Bestuurdersoverleg Onderwijs (ZBO).
- Onderzoek naar verregaande samenwerking tussen onderwijsbesturen binnen de regio (ook lokaal).
- Vanwege het lerarentekort is op regionaal niveau de samenwerking gestart om de tekorten op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden (RAL : regionale aanpak lerarentekort)

De visie wordt ingevuld door de vier kernwaarden die richtinggevend zijn in het dagelijks handelen:

SAMEN ZIJN, SAMEN DOEN



Het Ostrea Lyceum is een school waar iedereen zich thuis kan voelen. Inclusiviteit is een vanzelfsprekendheid. Bij ons op school wordt Paarse Vrijdag gevierd, is er ruimte voor levensbeschouwelijke verschillen en kan iedereen zichzelf zijn en erbij horen. Dat betekent voor ons niet een keuze voor individualisme, maar juist voor het samen dingen doen, voor vormen van samenwerkend leren.

De puzzelstukken vallen in elkaar, je bent een los individu maar *samen* met de anderen één geheel. De puzzel *samen* leggen staat symbool voor *doen*.

ONTPLOOIEN EN GROEIEN

Het Ostrea Lyceum staat voor het leren en ontwikkelen van onze leerlingen. We geven de leerlingen de ruimte om uit te vinden wie ze zijn, waar hun kwaliteiten en talenten liggen. We dagen hen uit, uiten verwachtingen, prikkelen hen kritisch maar ook trots te zijn op zichzelf en laten hen stappen zetten in zelfstandigheid. Daarbij gaan we uit van vorming die breder is dan vakinhoud alleen. Zo kiezen we voor tweejarige brugklassen en een breed aanbod van verrijkende activiteiten in de OstreAcademy.

Het blad staat symbool voor het *groeien* in je kwaliteiten en talenten. Daarnaast staat het voor ontkiemen, jezelf *ontplooiën* en zorgen voor de wereld om je heen.



KIJKEN MET EEN BREDE BLIK



Onze leerlingen groeien op in de wereld van nu en vormen de wereld van straks. Op het Ostrea Lyceum leren we dat ze verder moeten kijken dan de neus lang is. De wereld houdt niet op bij de schooldeuren. Zo maken ze kennis met mooie en minder mooie kanten van onze maatschappij. Elk jaar is er een jaaractie voor een goed doel, waarmee betrokkenheid bij de wereld wordt getoond.

Het *verbreden* van je horizon, *kijken* naar dat wat buiten je blikveld is. Dat wat nu misschien ver van je afstaat én wat je in de toekomst tegen kunt komen.

DAAR KOM JE GRAAG

Onze school is groot in vergelijking met basisscholen, maar klein in vergelijking met het vervolgonderwijs. In deze tussenmaat vinden leerlingen snel de weg, blijft het overzichtelijk en lukt het zich snel thuis te voelen. Het Ostrea Lyceum kenmerkt zich door een breed gevoelde veiligheid, hoge ouder-, medewerkers- en leerlingentevredenheid. Er is een in het algemeen gemoedelijke sfeer - vriendelijk als het kan, streng als het moet. En er is aandacht voor wie het even tegenzit.



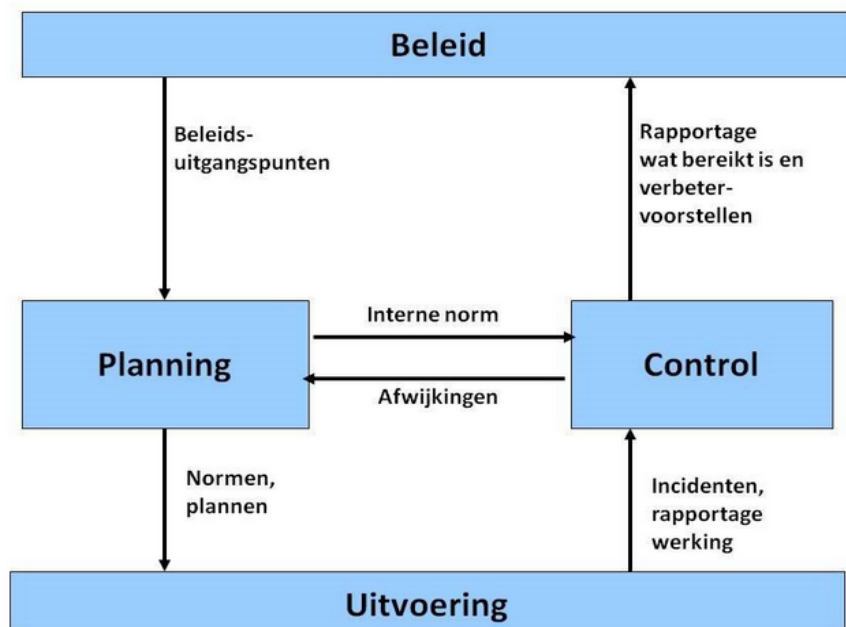
Een plek waar je *graag komt* en waar je je snel *thuis voelt*. Het Ostrea Lyceum kenmerkt zich tevens door een gevoel van veiligheid en tevredenheid.

2.3 Wettelijke kaders

Het besluitvormingstraject omvat naast de formele vaststelling van het bestuursformatieplan door de bestuurder, instemming van de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (MR) en het plan wordt ter informatie aangeboden aan de raad van toezicht.

2.4 Planning en control

In deze paragraaf wordt kort de planning en control cyclus van de organisatie weergegeven. Het is belangrijk om de samenhang daarin te begrijpen om de rol en het belang van het bestuursformatieplan te kunnen plaatsen in het totaal van alle beleids- en verantwoordingsdocumenten. In onderstaand plaatje wordt visueel de planning en control cyclus weergegeven:

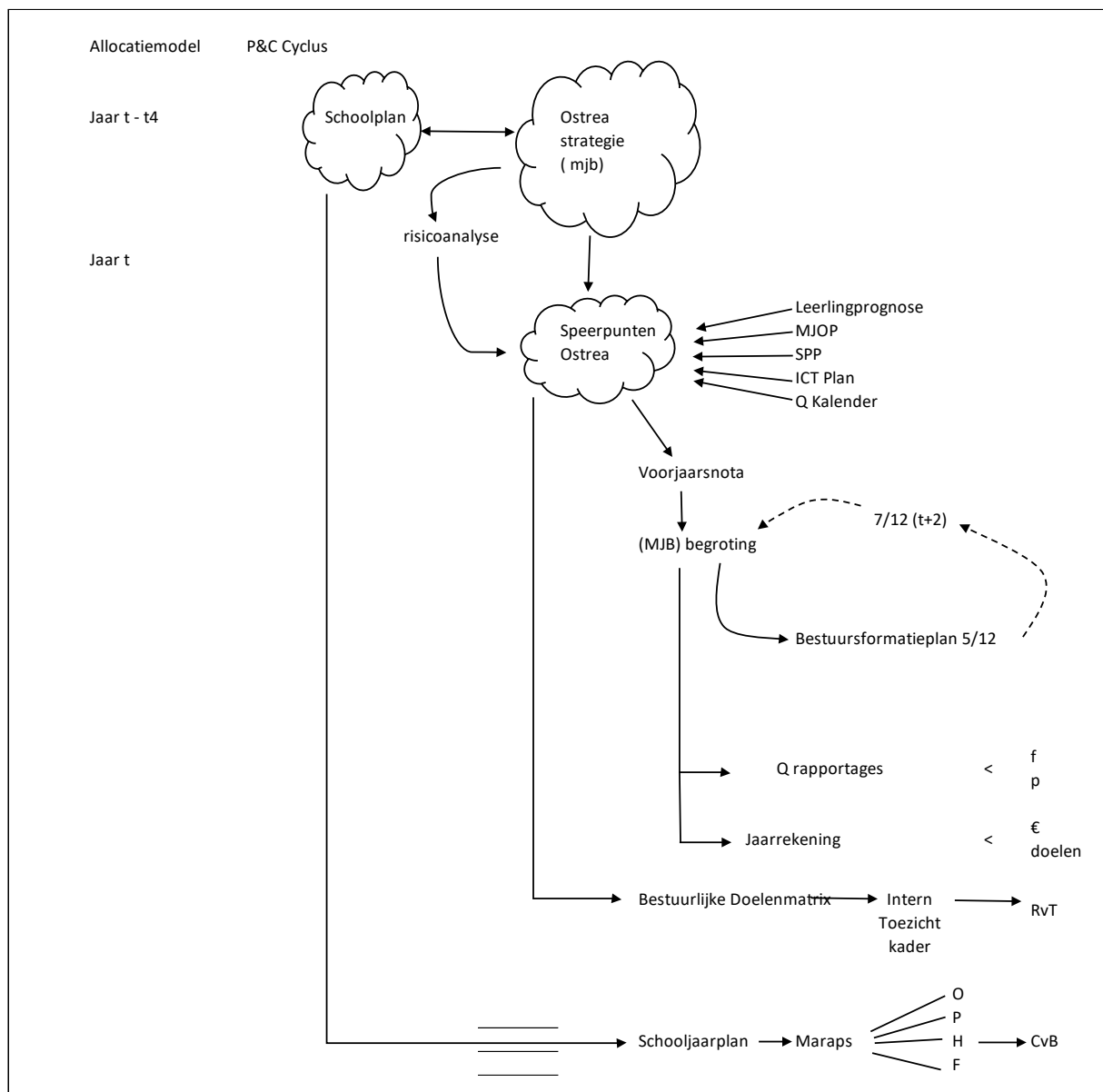


2.5 Van visie en missie naar uitvoering

De basis van het planning en control proces wordt gevormd door het meerjarenbeleidsplan. Het meerjarenperspectief heeft een horizon van vier jaar en is een uiting en een vertaling van het voorgenomen beleid. Onderdeel van het meerjarenperspectief is een investeringsbegroting en een liquiditeitsbegroting die dezelfde tijdshorizon hebben.

Het bestuursformatieplan maakt onderdeel uit van de meerjarenbegroting. In dit plan worden de bezetting en het beleid ten aanzien van personeel voor de komende periode weergegeven. Vanuit het meerjarenperspectief en het meerjarenbestuursformatieplan worden de jaarbegroting en het bestuursformatieplan opgesteld. Dit plan bevat meer details, zowel in financieel als beleidsmatig opzicht, omdat het een periode van één jaar betreft. Daarnaast dient het als instrument om te meten en te sturen op de voorgenomen doelen. Per kwartaal worden er managementrapportages opgesteld die een combinatie zijn van kwalitatieve aspecten als ook de financiële onderdelen. Deze dienen als sturing, maar ook als interne verantwoording. Als laatste is er de jaarrekening en het jaarverslag waarin verantwoording wordt gegeven over het gevoerde beleid en de resultaten daarvan.

In onderstaand plaatje is de planning en control cyclus van het Ostrea Lyceum weergegeven.



3 Personeel

3.1 Inleiding

De medewerkers van het Ostrea Lyceum maken het verschil. Hun prestaties zijn cruciaal voor de brede talentontwikkeling van onze leerlingen en het verwezenlijken van de ambities van de school zoals beschreven in het meerjarenbeleidsplan 2020-2024. Voor goede prestaties zijn niet enkel vakkennis en ervaring van belang. Wij zijn ervan overtuigd dat de manier waarop medewerkers met hun eigen groei en talentontwikkeling omgaan bepalend is, evenals de manier waarop zij inspelen op een veranderende omgeving en hun bekwaamheden onderhouden en inzetten.

In het meerjarenbeleidsplan staat beschreven hoe het Ostrea Lyceum permanente (talent)ontwikkeling van medewerkers stimuleert en faciliteert. Dit gebeurt via drie invalshoeken; drie elementen die ten grondslag liggen aan een lerende organisatie, een cultuur waarin leren en ontwikkelen gemeengoed is.

- Professionele medewerkers zetten kennis, vaardigheden en attitude in om hun vak steeds beter uit te oefenen. Ze zijn betrokken, hebben een onderzoekende houding en werken en leren samen. Ze zijn intrinsiek gemotiveerd om zich te ontwikkelen en in te spelen op veranderingen. Dit alles met de organisatiedoelen en de eigen ontwikkeldoelen voor ogen.
- Wij geloven in leiderschap dat stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. De focus voor leidinggevendenden ligt op het stimuleren van medewerkers om zich te (blijven) ontwikkelen en het vergroten van betrokkenheid en bekwaamheid.
- Medewerkers ontwikkelen zich als ze gezien, gehoord en uitgedaagd worden en het vertrouwen voelen om te experimenteren. Als ze vitaal zijn en plezier hebben in wat ze doen. Een stimulerende werk- en leeromgeving vraagt om ruimte voor eigen invulling en oog voor verschil. Om een omgeving waarin er sprake is van vertrouwen en eigenaarschap.

Het Ostrea Lyceum ziet strategisch HRM als een aanknopingspunt voor kwaliteitsverbetering, onderwijsontwikkeling en professionele ontwikkeling. Daarnaast wil het strategisch HRM op het Ostrea Lyceum actief opereren m.b.t. belangrijke thema's als het lerarentekort, werkdrukvermindering, vitaliteit en gezondheid (leeftijd fase bewust), loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, werving en selectie, etc. Bij 'Goed Werkgeverschap' hoort ook 'Goed Werknemerschap'. De werknemer mag/moet aangesproken worden op de eigen verantwoordelijkheid.

3.2 Leeftijdsopbouw

Onderstaand is de gemiddelde leeftijd in de afgelopen vijf jaar en de leeftijdsopbouw 2023 van het Ostrea Lyceum schematisch weergegeven.

Gemiddelde leeftijd

Jaar	Gemiddelde leeftijd	Benchmark VO
2019	48,8	45,3
2020	49,3	45,0
2021	47,7	44,5
2022	45,8	44,4
2023	46,4	44,3

Personeelsopbouw

Leeftijdsklasse	Mannen	Vrouwen	Totaal	BM VO mannen	BM VO vrouwen	BM VO totaal
< 20 jr	0,8%	0,4%	1,2%	0,1%	0,2%	0,3%
20 < 25 jr	1,6%	2,8%	4,4%	1,7%	3,0%	4,8%
25 < 30 jr	2,8%	4,8%	7,6%	4%	5,9%	9,9%
30 < 35 jr	3,6%	5,2%	8,8%	4,7%	6,7%	11,4%
35 < 40 jr	3,6%	5,2%	8,8%	4,7%	7,2%	11,9%
40 < 45 jr	4,0%	7,6%	11,6%	4,7%	7,4%	12,1%
45 < 50 jr	3,2%	7,2%	10,4%	4,46	7,2%	11,8%
50 < 55 jr	4,4%	9,6%	14,1%	4,75	7,1%	11,7%
55 < 60 jr	5,2%	10%	15,3%	5,1%	7%	12,1%
60 < 65 jr	7,2%	8,4%	15,7%	5,6%	5,9%	11,5%
65 < 70 jr	0,8%	1,2%	2,0%	1,5	1,1%	2,6%
Totaal	37,3%	62,7%	100%	41,3%	58,7%	100%

De benchmark betreft de sector voortgezet onderwijs aangesloten bij pensioenfonds ABP. Zoals te zien heeft het Ostrea Lyceum al jaren een hogere gemiddelde leeftijd dan het gemiddelde van het totale voortgezet onderwijs.

Na een aantal jaren zelfs nog gestegen te zijn i.p.v. de dalende trend in het VO te volgen, was er vanaf 2021 een daling te zien. Dit werd voornamelijk veroorzaakt door het grote aantal jonge personeelsleden, zowel OP als OOP, dat we hebben kunnen benoemen. In 2023 stijgt de gemiddelde leeftijd echter weer.

De groep 50+ in 2024 blijft echter met 47,1%% beduidend hoger dan de benchmark (37,9%). Hierdoor is het ook aannemelijk dat er procentueel op het Ostrea Lyceum meer uitgegeven wordt aan het (extra) aanvullend verlofbudget.

Onderstaand de in- en uitstroomgegevens in 2023. Waar in 2022 geen instromers ouder dan 55 benoemd waren, is dit in 2023 wel het geval. Daarnaast was in 2022, door de vele collega's die met pensioen gingen, de uitstroom van collega's van 60 jaar en ouder bijna de helft van het totaal aantal uitstromers. In 2023 is een heel ander beeld te zien.

Instroom naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	Mannen	Vrouwen	Aantal	Percentage
<20 jr	2	1	3	10,71%
20<25 jr		3	3	10,71%
25<30 jr	1	1	2	7,14%
30>35 jr	2	2	4	14,29%
35<40 jr	3		3	10,71%
40<45 jr	2	2	4	14,29%
45<50 jr	1	2	3	10,71%
50<55 jr	1	2	3	10,71%
55<60 jr		2	2	7,14%
60<65 jr		1	1	3,57%
Totaal	12	16	28	100%

Van de medewerkers die in 2023 in dienst kwamen, kwamen er 15 vanuit een andere sector en 13 van een andere voortgezet onderwijs school.

Uitstroom naar leeftijdsklasse

Leeftijdsklasse	Mannen	Vrouwen	Aantal	Percentage
20<25 jr	3	3	6	17,14%
25<30 jr	2	2	4	11,43%
30<35 jr		2	2	5,71%
35<40 jr	3	1	4	11,43%
40<45 jr	1	1	2	5,71%
45<50 jr		3	3	8,57%
50<55 jr		3	3	8,57%
55<60 jr		1	1	2,86%
60<65 jr	3	5	8	22,86%
65<70 jr	2		2	5,71%
Totaal	14	21	35	100%

Zeven collega's vonden een baan buiten het onderwijs, vier in het primair onderwijs en twee in het mbo. Zes collega's gingen met pensioen, twee collega's gingen uit dienst in verband met langdurige arbeidsongeschiktheid en één collega is overleden.

3.3 Verzuim

Het verzuim bij het Ostrea Lyceum is de laatste jaren een veelbesproken onderwerp en staat hoog op de agenda van het managementteam. In 2021 is een verzuimplan met doelstellingen opgesteld.

Optimaliseren van de balans tussen werk en persoonlijke situatie van de medewerker zorgt dat de arbeidswaardering en daarmee de aanwezigheidsmotivatie toeneemt. Een onderlinge relatie (zowel tussen leiding-medewerker als medewerkers onderling) gebaseerd op vertrouwen en wederzijds respect, het hebben van oprechte aandacht, goede werksfeer, goede arbeidsomstandigheden en het bieden van professionele ruimte zijn hiervoor essentieel.

Daardoor wordt verzuim voorkomen. Tegelijkertijd is de verwachting dat het inzetten van deze lijn een bredere werking heeft op de resultaten van medewerkers en teams.

Tevens is investeren in een goede en betekenisvolle dialoog tussen leidinggevende en medewerker een effectieve weg om de medewerker te stimuleren om fit te blijven voor het werk. Leidinggevendens kunnen effectiever sturen op verzuim- en inzetbaarheidsgedrag, vanuit een warm zakelijke stijl. Dit past binnen de cyclus van ontwikkel- en resultaatgesprekken waar een aantal jaren geleden mee gestart is. Met medewerkers kan hierbij gesproken worden over hun (verzuim)gedrag en verantwoordelijkheden (eigenaarschap) voor o.a. hun inzetbaarheid en verzuim.

In onderstaand overzicht zijn de verzuimcijfers, uitgesplitst per afdeling, opgenomen over 2023. Streven was om in 2024-2025 de verzuimcijfers op het gemiddelde van het VO te krijgen. Helaas is het aantal collega's dat in 2024-2025 langdurig arbeidsongeschikt is gestegen. Dit heeft als gevolg dat het verzuimpercentage dit schooljaar gestegen is naar 8% (peildatum 1 april 2024).

	Totaal	BKG	mavo	onderbouw	havo	vwo	OOP
VP	6,2	9,5	9,2	2,8	5,7	3,6	6,3
MF	1,7	2,2	1,3	1,9	1,7	2,5	1,6

VP = verzuimpercentage

MF = meldingsfrequentie

Indien verdiepend naar het ziekteverzuim wordt gekeken, ontstaat het volgende beeld:

Leeftijds-categorie	Verzuim-percentage	Kort verzuim	Middellang verzuim	Lang verzuim	Meldings-frequentie
20-29	4,8	1,0	0,4	3,3	2,1
30-39	4,5	1,2	0,2	3,0	1,8
40-49	6,9	1,2	0,7	5,0	2,0
50-59	5,5	0,9	0,7	4,0	1,5
60-69	9,0	0,9	1,4	6,6	1,6

Kort verzuim = t/m 7 dagen
Middellang verzuim = t/m 42 dagen
Lang verzuim = vanaf 43 dagen

Analyse:

- veel collega's met langdurig verzuim
- reden lang verzuim zeer divers: covid-19 gerelateerd, fysiek, mentaal, balans privé/werk
- meerdere collega's met lang verzuim in 1 team leidt tot hoog totaalverzuim
- effect corona duidelijk zichtbaar in verzuim
- verzuim 60+ blijft hoog

Interventies

- blijven aanbieden generatiepact voor collega's 60 jaar en ouder
- stimuleren om trainingen te volgen om werkdruk te verlagen of om vitaal te blijven via o.a. Fit2Work, ZeeProf en Lesgeven in Zeeland
- preventief maatwerk bieden door andere verdeling werkzaamheden of aanpassing rooster

4 Personeelsbeleid

4.1 Strategisch HRM

Zoals aangegeven maken medewerkers van het Ostrea Lyceum maken het verschil. Hun prestaties zijn cruciaal voor de brede talentontwikkeling van onze leerlingen en het verwezenlijken van de ambities van de school zoals beschreven in het meerjarenbeleidsplan 2020 – 2024. Het Ostrea Lyceum ziet strategisch HRM als een aanknopingspunt voor kwaliteitsverbetering, onderwijsontwikkeling en professionele ontwikkeling. Daarnaast wil het strategisch HRM op het Ostrea Lyceum actief opereren m.b.t. belangrijke thema's als het lerarentekort, werkdrukvermindering, vitaliteit en gezondheid (leeftijd fase bewust), loopbaanontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, werving en selectie, etc. Bij 'Goed Werkgeverschap' hoort ook 'Goed Werknemerschap'. De werknemer mag/moet aangesproken worden op de eigen verantwoordelijkheid.

4.2 Functiebouwwerk

In een functieomschrijving staan de inhoud en de eisen van een functie vermeld. Het is de basis voor de afspraken tussen medewerker en werkgever over werk, functioneren en beloning.

Per 1 augustus 2021 is er een hernieuwd functiebouwwerk. Iedere functie in de school is opnieuw beschreven en gewaardeerd. In schooljaar 2023-2024 zullen er duidelijke taakomschrijvingen moeten komen voor alle taken die er binnen het Ostrea Lyceum zijn. De beschrijvingen moeten voldoende herkenbaar zijn voor de medewerkers om te komen tot afspraken over resultaten en (talent)ontwikkeling. In onze lerende cultuur willen en durven medewerkers elkaar op een open en constructieve manier aan te spreken. Een duidelijke functie- en taakomschrijving is daarbij het fundament.

Er zal een aantal functies opnieuw beschreven en gewaardeerd moeten worden. Dit hangt onder andere samen met de herinrichting van de ondersteuningsstructuur..

Een belangrijk doel van strategisch HRM op het Ostrea Lyceum is om de ontwikkeling van eigentijds en toekomstbestendig onderwijs te stimuleren door de onderwijskundige doelen van de school te koppelen aan de professionele ontwikkeling van medewerkers. Zij moeten immers de gewenste ontwikkeling realiseren.

4.3 Talentontwikkeling medewerkers

In het meerjarenbeleidsplan staat beschreven hoe het Ostrea Lyceum permanente (talent)ontwikkeling van medewerkers stimuleert en faciliteert. Dit gebeurt via drie invalshoeken; drie elementen die ten grondslag liggen aan een lerende organisatie, een cultuur waarin leren en ontwikkelen gemeengoed is.

- Professionele medewerkers zetten kennis, vaardigheden en attitude in om hun vak steeds beter uit te oefenen. Ze zijn betrokken, hebben een onderzoekende houding en werken en leren samen. Ze zijn intrinsiek gemotiveerd om zich te ontwikkelen en in te spelen op veranderingen. Dit alles met de organisatiedoelen en de eigen ontwikkeldoelen voor ogen.
- Wij geloven in leiderschap dat stimulerend is ten aanzien van verbinding, vertrouwen en ontwikkeling van medewerkers. De focus voor leidinggevenden ligt op het stimuleren van medewerkers om zich te (blijven) ontwikkelen en het vergroten van betrokkenheid en bekwaamheid.
- Medewerkers ontwikkelen zich als ze gezien, gehoord en uitgedaagd worden en het vertrouwen voelen om te experimenteren. Als ze vitaal zijn en plezier hebben in wat ze doen. Een stimulerende werk- en leeromgeving vraagt om ruimte voor eigen invulling en oog voor verschil. Om een omgeving waarin er sprake is van vertrouwen en eigenaarschap.

Het behalen van een tweede bevoegdheid of een master wordt gestimuleerd. Naast het behalen van de vereiste of extra onderwijsbevoegdheid wordt personeel gestimuleerd scholingen, trainingen en cursussen te volgen.

4.4 Duurzame inzetbaarheid

De generatiepactregeling wordt als maatwerkconstructie aangeboden. De instapleeftijd is vanaf 60 jaar met een verplichte uittreiddatum minimaal 2 jaar voor de AOW leeftijd. Gezien de gemiddelde leeftijd bij het Ostrea Lyceum is hier veel aandacht voor.

4.5 Binden (aantrekken) en boeien (behouden) van medewerkers

Het Ostrea Lyceum heeft de ambitie om een goede en eigentijdse onderwijswerkgever te zijn en te blijven. Op dit moment is er op de arbeidsmarkt veel vraag naar docenten, waardoor docenten min of meer kunnen kiezen voor wie zij willen werken. Om ervoor te zorgen dat docenten en andere (toekomstige) medewerkers bij het Ostrea Lyceum willen werken en om ervoor te zorgen dat de school de goede kandidaat aan zich weet te binden, hebben we ons tot doel gesteld medewerkers te willen (blijven) binden en boeien. Goed werkgeverschap betekent een aantrekkelijke en onderscheidende werkgever zijn, met ruime aandacht voor ieders ontwikkelingsperspectief en mogelijkheden. Dit vanuit de overtuiging dat de medewerkers vanuit verbinding en op basis van een professionele dialoog het verschil kunnen maken. Hun prestaties zijn cruciaal bij het verwezenlijken van de ambities van de school.

Door onder andere het in 2022 vastgestelde promotiebeleid en de andere manier van het werven van docenten in schooljaar 2022-2023 door te zetten, te evalueren, verder te ontwikkelen en extra financiële middelen in te zetten, worden goede stappen gezet in het binden en aantrekken van personeel. Daarnaast zijn er initiatieven van de Zeeuwse Onderwijsregio (ZOR) waar we bij aan zullen sluiten.

4.6 Krimp het hoofd bieden

De formatie van het onderwijzend personeel wordt in grote mate bepaald door het aantal leerlingen. Na een negatieve afwijking van de geprognosticeerde instroom van brugklassers in 2022-2023, was er voor schooljaar 2023-2024 een positieve afwijking van ruim 100 leerlingen. Ook voor 2024-2025 is de instroom in klas 1 groter dan geprognosticeerd.

Door de grote en minder goed te voorspellen fluctuaties in de leerlingenaantallen blijft het van groot belang om de flexibele schil in stand te houden. Dit veroorzaakt echter soms een kwalitatieve frictie door goed functionerend personeel geen benoeming voor onbepaalde tijd aan te kunnen bieden. Daarnaast wordt er meer onderhandeld door nieuwe medewerkers over het direct bij indiensttreding krijgen van een dienstverband voor onbepaalde tijd.

In het wetsvoorstel Strategisch Personeelsbeleid, is opgenomen dat medewerkers na maximaal één jaar een vast contract krijgen. Ook moet in de toekomst minimaal 80% van het personeel in vaste dienst zijn en komt er een maximum op de inhuur van uitzendkrachten. De verwachting is dat het Ostrea Lyceum voor schooljaar 2024-2025 voor het onderwijzend personeel uitkomt op een flexibele schil van 21% (tijdelijke dienstverbanden en tijdelijke uitbreidingen). Dit wordt mede veroorzaakt door een aantal collega's die nog studierend zijn en geen bevoegdheid hebben voor het voortgezet onderwijs en het beleid om ook ervaren docenten een eerste dienstverband voor bepaalde tijd aan te bieden.

Voor startende en nieuwe docenten is er een indictieprogramma. De schoolopleiders spelen hier een belangrijke rol in. Zeker voor de docenten die startend (of zij-instromend) en/of nog studierend zijn, is de begeleiding van groot belang. Het Ostrea Lyceum zet daar stevig op in om zo de kwaliteit van het onderwijs te borgen. Naast de inzet van de schoolopleiders hebben ook de ervaren docenten uit de betreffende secties een begeleidende rol.

Beleid is om zoveel als mogelijk te werken met personeelsleden op de eigen loonlijst. De afgelopen drie jaar heeft het Ostrea geen gebruik hoeven te maken van uitzendkrachten.

Sinds enige jaren wordt het generatiepact aangeboden aan medewerkers van zestig jaar en ouder. Het doel hiervan is om ruimte te creëren voor jongere collega's en tegelijkertijd om de seniormedewerkers op een gezonde wijze de laatste jaren van hun carrière minder uren te laten werken.

Verder wordt het behalen van dubbele bevoegdheden of een master gestimuleerd. Dit om een bredere inzetbaarheid van medewerkers te bewerkstelligen.

4.7 Arbeidsmarkt communicatie / profilering

Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt wordt gekeken naar alternatieve mogelijkheden om medewerkers te binden en te boeien. Zoals bijvoorbeeld een meet and greet met potentiële medewerkers en het aantrekkelijk zijn van een goede werkgever. Voor schooljaar 2024-2025 is het nog niet gelukt om voor de vakken Duits en levensbeschouwing/godsdienst voldoende nieuwe docenten te vinden. Bij deze vakken is de lessentabel tijdelijk aangepast. De vacatures blijven openstaan op de verschillende wervingskanalen totdat de vacatures wel ingevuld kunnen worden. Speciale wervingsactiviteiten via social media zullen tevens voor de moeilijk invulbare vacatures worden uitgezet.

4.8 Promotiebeleid

In 2022 is het promotiebeleid ondersteunend personeel vastgesteld. Doel hiervan is om docenten door te laten groeien naar een LC of LD functie. De kwaliteit van lesgeven en functioneren is hierbij van doorslaggevend belang. De beschikbare ruimte wordt enerzijds bepaald door de wettelijk vastgelegde functiemixwaarde voor het Ostrea Lyceum, anderzijds door de beschikbare financiële ruimte. In 2023-2024 is de berekeningswijze van de functiemixwaarde aangepast. Hierbij wordt in de berekening rekening gehouden met zowel de docenten met een vast dienstverband als die met een tijdelijk dienstverband (exclusief vervanging).

De vastgestelde streefpercentages zijn:

LB	43,6%
LC	25,9%
LD	30,5%

De verwachte percentages voor schooljaar 2024-2025 na het verwerken van de uitstroom en de instroom per 1 augustus 2024 (prognose) zijn als volgt:

LB	48,5%
LC	25,0%
LD	26,5%

Dit houdt in dat er ruimte bestaat voor promotie naar LC en LD, respectievelijk 1,1 fte en 5,1 fte (of een andere verdeling waardoor de totale streefwaarde bereikt wordt). Op peildatum 1 september 2024 worden op basis van het aantal personeelsleden de feitelijke percentages berekend. Bij voldoende financiële dekking zal promotie zal plaatsvinden per 1 januari 2025.

5 Kaders voor formatieverdeling

5.1 Taakbeleid

Met ingang van schooljaar 2021-2022 is het nieuwe taakbeleid ingevoerd. Het nieuwe taakbeleid past binnen de kaders van de meest recente CAO VO en streeft naar werkdrukvermindering door een betere en transparantere verdeling van werk voor zowel full- als parttimers. Het meerjarenbeleidsplan 2020-2024 is kaderstellend geweest. Van bijzonder belang hieruit is dat het taakbeleid:

- Bijdraagt aan een professionele cultuur.
- Faciliterend is voor de teamontwikkeling.
- Aansluit op de Ostrea kernwaarde 'samen', waardoor recht wordt gedaan aan verschillen tussen professionals.
- Bevorderend werkt voor de professionele autonomie van docenten(teams).

Vanaf 1 augustus 2021 geeft een docent bij een fulltime baan maximaal 720 klokuren per schooljaar les (exclusief opslagfactor), dit was 750 uur. Hierdoor komt het aantal C1-lessen op maximaal 24. De vrijgekomen uren komen beschikbaar als ontwikkeltijd en tijd voor verdere verbreding en verdieping van de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de lestaak.

De ontwikkeltijd dient volgens de cao naar rato van het aantal lessen dat een docent geeft, te worden toegekend. De schoolleiding vindt het van belang om docententeams hierin gelijk te faciliteren, zodat ook docenten met grotere taken meewerken aan de ontwikkeling van de school.

Om die reden wordt ontwikkeltijd – in tegenstelling tot wat in de cao is opgenomen – naar rato van de betrekkingssomvang toegekend. Voor een fulltimebaan betekent dit 50 klokuren per jaar. Dit draagt tevens bij aan de werkdrukvermindering.

5.2 Formatieve kaders

Formatieve kaders zijn vanuit financieel oogpunt noodzakelijk voor een verantwoorde bedrijfsvoering. De wet schrijft voor dat leerlingen, afhankelijk van de opleiding en bekeken vanuit het cohort, een bepaalde hoeveelheid onderwijstijd moeten krijgen. De school vertaalt dit in lessentabellen en onderwijsdagen per jaar. Deze drie factoren, gekoppeld aan het aantal leerlingen, bepalen de lessenformatie. De totale lessenformatie is afhankelijk van de leerlingenaantallen per afdeling/team. Voor iedere afdeling geldt namelijk een bepaalde leerling-les factor. Bij de bepaling daarvan is rekening gehouden met de aard van de afdeling en de lumpsum- en specifiek aanvullende bekostiging.

De onderstaande factoren worden gebruikt. De factoren zijn een aantal jaren geleden opgesteld. Het advies is om deze komend jaar te evalueren.

Afdeling/team	Advies groepsdeler	Advies groepsgemiddelde	Factor leerling-les
lwt	12	10	3,1
bk1,2 en bb3,4	19	16	1,93
Kg1,2 en kb-gl3,4	25	21	1,47
mavo	28	25	1,24
mh1,2 en havo	30	26	1,19
hv1,2 en vwo	31	26	1,19

De norm lessenformatie wordt als volgt bepaald:

- Aantal leerlingen per afdeling/team x factor leerling-les per afdeling/team. Het totaal aantal berekende lessen van alle afdelingen dient niet groter te worden dan deze norm lessenformatie. Indien de afdelingsnorm lessenformatie overschreden wordt vanwege ongunstige groepssplitsingen of kleine groepen van die afdeling, zal er compensatie gevonden moeten worden vanuit de lessenformatie van allereerst de eigen afdeling en als dat niet mogelijk is uit die van andere afdelingen. De directie zal in dat geval in samenspraak met de teamleiders besluiten hoe groot de feitelijke lessenformatie per afdeling wordt.

Kleine groepen/vakken

Als het aantal leerlingen dat een vak kiest in enig jaar kleiner dan of gelijk is aan de helft van het gewenste groepsgemiddelde van een afdeling, zal in overleg met de leidinggevende gezocht worden naar mogelijkheden om de formatieve druk te verminderen.

Afwegingskader kleine groepen in het keuzeproces voor mavo, havo en vwo bovenbouw: Heeft een groep minder dan 15 leerlingen, dan wordt in de schoolleiding het doorgaan van het betreffende vak in het betreffende leerjaar besproken.

Het moment waarop hierover wordt geoordeeld is als de voorlopige profiel-/vakkenkeuzes door de leerlingen zijn gemaakt.

Wordt een vak op dat moment door minder dan 15 leerlingen gekozen, dan wordt het volgende afgewogen:

1. Is het gekozen vak van strategisch belang voor de school.
 - Bijv.: In stand houden gymnasium, levensbeschouwing.
2. Is het vak van belang voor het in stand houden van een breed aanbod?
 - Bijv.: Is het vak nodig om een redelijke keuze in een profiel in stand te houden.
3. Is er sprake van langjarige trend van kleine groepen?
4. Personele consequenties van het wel of niet aanbieden van dit vak.
5. Is het mogelijk het vak gecombineerd met een andere groep aan te bieden.

De schoolleiding bespreekt de situatie alvorens een besluit te nemen met de betreffende sectie. Er kunnen de volgende besluiten vallen:

1. Het vak wordt het opvolgende jaar in het betreffende leerjaar niet aangeboden.
2. Er wordt ruimte genomen om te kijken of er in de periode tot en met mei alsnog voldoende belangstelling blijkt te zijn voor het vak.
3. Het vak wordt in een combigroep aangeboden.
4. Er wordt in overleg tussen schoolleiding en sectie maatwerk afgesproken.

Aantal leerlingen, in te zetten lessen en fte's onderwijzend personeel 2024-2025

- Op basis van de formatieve kaders en de verwachte leerlingenaantallen (peildatum 1 juni 2024) zijn per afdeling de volgende lessen en aantal fte's in te zetten voor het in de lessentabellen opgenomen basisaanbod.

Afdeling/team	Aantal leerlingen	Aantal lessen	Aantal fte's
lwt	18	55	2,3
bk1,2 en bb3,4	136	262	10,9
Kg1,2 en kb3,4	280	411	17,1
GL3,4	26	38	1,6
mavo	306	379	15,8
mh/hv/v1,2	587	698	29,1
havo 3,4,5	368	438	18,3
vwo 3,4,5,6	218	259	10,8
Totaal	1.939	2.542	106

Totaal zal er in 2024-2025 een lesbehoefte zijn van 2.542 uur. Dit resulteert in een inzet volgens de formatieve kaders van netto 106 fte.

- Leerwerktraject**

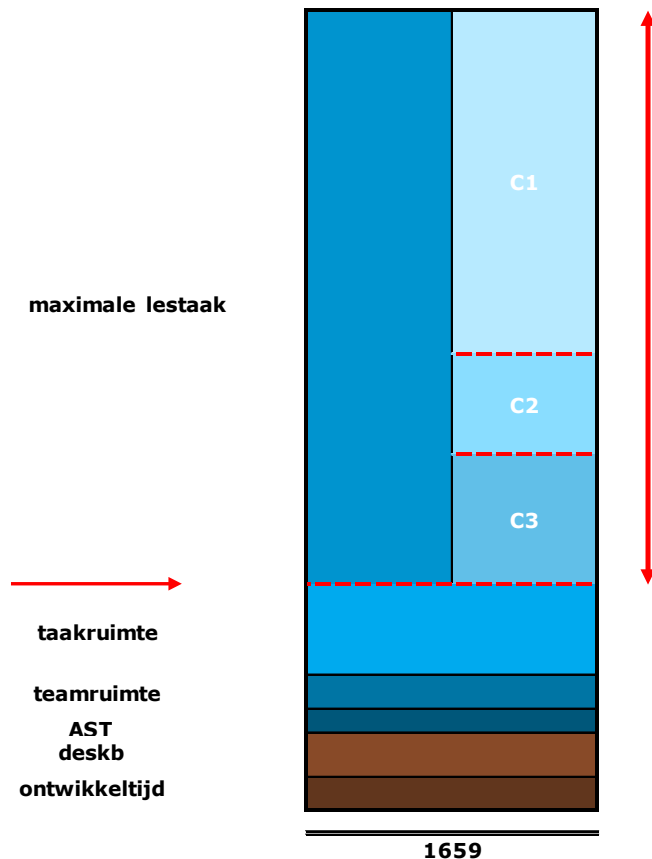
Deze leerroute is een variant binnen de basisberoepsgerichte leerweg. Het betreft een combinatie van binnenschools onderwijs en buitenschoolse praktijk. De vakken Nederlands, LO, rekenen en het beroepsgerichte profielvak dienstverlening&producten worden gevolgd. Door de specifieke ondersteuningsbehoefte wordt de klassengrootte klein gehouden. Het leerwerktraject wordt aangeboden bij minimaal tien leerlingen per leerjaar. In schooljaar 2023-2024 worden de leerjaren 3 en 4 gecombineerd met een sterk kernteam die de lessen verzorgen.

- OstreAcademy**

De OsteAcademy (OA) beoogt de algemene en brede vorming bij de leerlingen te vergroten. In de leerjaren 1 en 2 is één lesuur opgenomen voor de OA. Doordat gestreefd wordt naar een maximale groepsgrootte van 20/25 leerlingen, worden meer lessen opgenomen dan uit de lessentabel voortvloeit. In verband met de nieuwbouw aan de Fruitlaan 3 wordt de OA voor klas 2 MHV op een andere manier georganiseerd (projectweken).

5.3 Toepassing taakbeleid

Vanaf augustus 2021 wordt het nieuwe taakbeleid toegepast. Hierbij is de opbouw van de jaartaak van een docent als volgt weer te geven.



Gehanteerde uitgangspunten:

- 1.659 uur is de fulltime normjaartaak van een docent, oftewel het aantal uren waarvoor een docent ten behoeve van werkzaamheden voor de school kan worden ingezet.
- Een docent geeft bij een fulltimebaan maximaal 720 klokuren per schooljaar les (exclusief opslagfactor).
- Het maximumaantal te geven C1-lessen op jaarbasis komt daarmee op 24, gebaseerd op 36 lesweken en lessen van 50 minuten.
- Er is sprake van een flexibel paneel tussen de lestaak en taakruimte waardoor na overleg flexibiliteit binnen de jaartaak ontstaat.
- De cao-normen voor onder andere ontwikkeltijd en professionalisering worden gehanteerd.

De normjaartaak van een fulltime docent ziet er als volgt uit.

Voorbeeld		Werktijdfactor 1,0000
NORMJAARTAAK		1659
Omschrijving	Facilitering	normering
maximale lestaak	naar rato	720
opslagfactor	naar rato	518
algemene schooltaken	vast	40
ind. Professionalisering	naar rato	83
col. Professionalisering	vast	17
ontwikkeltijd	naar rato	50
teamruimte	naar rato	50
taakruimte	naar rato	181

Hierbij is het van belang om het volgende expliciet te benoemen.

Voor het rekenvoorbeeld is alleen gerekend met C1 lessen. Vanwege de flexibiliteit in het model, de verschillende lessen met verschillende opslagfactoren en de schuivende panelen zal de normjaartaak er in de praktijk anders uitzien.

Voor de berekening van het benodigde aantal fte's voor lessen en taken is bovenstaand voorbeeld als norm gebruikt.

6 Formatieve inzet 2024-2025

6.1 Inzet aantal fte's onderwijzend personeel 2024-2025 volgens beleid/ vastgestelde normen

In onderstaand overzicht is de berekende formatie opgenomen bij de het aantal opgenomen leerlingen.

	Begroet 24-25	Beleid 24-25	Prognose 24-25
Instroom	350	427	427
Aantal lessen	2.331	2.542	2.475
Aantal fte netto	104,9	106	117,8
Taakruimte		19.144	20.200
Teamruimte		5.300	5.155

Op basis van normen zou 106 fte netto onderwijzend personeel ingezet dienen te worden. In werkelijkheid wordt 117,8 fte netto ingezet en totaal 36.000 uur aan taken . Dit verschil wordt verklaard door:

Taken

Het geprognoseerde aantal uren taakruimte is gebaseerd op de ingevoerde taken in Zermelo voortvloeiend uit de takenlijst.

Aanvullende bekostiging

Voor een aantal taken wordt een aanvullende vergoeding ontvangen. Dit betreft ontvangsten vanuit het samenwerkingsverband (SPVO) voor aangevraagde arrangementen/projecten, vanuit DUO voor studieverlof Lerarenbeurs/zij-instroomtraject, subsidie heterogene brugklassen, subsidie basisvaardigheden en subsidie pilot T&T. De taken die in het kader hiervan reeds bekend zijn, zijn opgenomen in de bovengenoemde taakruimte. Totaal 2.700 uur.

Leerlingencoördinatie

Voor de leerlingencoördinatie is 5.545 opgenomen. Deze uren worden verantwoord onder de MT-bekostiging. Ze geven zodoende een vertekend beeld van het (hoge) aantal taakuren doordat de werkzaamheden in principe niet onder het lesgevend personeel dient te vallen.

Nieuw personeel

Dit schooljaar en ook voor volgend schooljaar zijn veel nieuwe collega's aangenomen. In het taakbeleid is opgenomen dat collega's die in het eerste jaar op het Ostrea Lyceum werken geen taken hoeven uit te voeren (wel teamtaken). Totaal wordt hier 1.600 uur voor vrijgemaakt. Daarnaast is er voor startende docenten (eerste twee jaar in het onderwijs) een lesreductieregeling. Totaal wordt hier bijna 1.600 uur voor vrijgemaakt.

Isaac Beekman Academie (IBA)

Door de sluiting van IBA, komen naar verwachting 40 leerlingen onderwijs volgen op het Ostrea Lyceum. Hiervoor ontvangen we extra bekostiging voor ondersteuning van deze leerlingen. Deze uren zijn op voorhand opgenomen onder de taken. Het kan echter zijn dat er extra ondersteuningslessen per vak ingeroosterd moeten worden.

Levensfasebewust personeelsbeleid/werkdrukvermindering

De regeling in de cao inzake het individueel keuzebudget (persoonlijk budget) is met ingang van de cao 2022-2023 op onderdelen aangepast. Zo is het budget verhoogd van 50 naar 90 uur en is de keuzemogelijkheid om het budget te sparen niet meer opgenomen. In 2022-2023 heeft het Ostrea de keuzemogelijkheden nog aangeboden zoals deze in de voorgaande cao waren weergegeven.

Met ingang van schooljaar 2023-2024 is, in overleg met de PMR, besloten dat de mogelijkheid om het budget te sparen er nog is indien het spaarsaldo niet hoger is dan 40 uur. Dit heeft als consequentie dat er voor 2024-2025 4.800 uur meer is ingezet voor taak- en lesvermindering dan in 2022-2023 (het laatste jaar dat er nog geen beperking zat op het totale spaarsaldo). Totaal is 5.540 uur ingezet voor les- en taakvermindering.

6.2 Formatie management en onderwijs ondersteunende personeel 2024-2025

In onderstaand formatie-overzicht is nog geen rekening gehouden met de samenvoeging van bedrijfsvoering Ostrea Lyceum/Scholengroep Pontes. De collega's bedrijfsvoering die in dienst zijn van de Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs Zeeland op 1 augustus 2024 zijn in dit overzicht opgenomen.

Funcienaam	Inschaling	Aantal	FTE vast	FTE tijdelijk	Tijd.uitbr.
Management & Staf					
Bestuurder		1		1,0000	
Rector	15	1		1,0000	
Teamleider	13	5	4,8000		
Plaatsvervangend hoofd HRM	11	1	1,0000		
Hoofd financiën	12	1	0,8000		0,1000
Plaatsvervangend hoofd ICT	10	1	1,0000		
Onderwijs					
Ondersteuningscoördinator	10	2	1,8000		
Onderwijsassistent	5	12	5,8954	0,8840	
Instructeur	9	1	0,8000		
Technisch onderwijsassistent	7	6	2,6990	1,5360	
Mediathecaris	7	1	0,7000		
Medewerker leerlingenloket	4	5	2,7610	0,2720	
Administratief medewerker schooladministratie	5	3	2,2106		
Roostermaker/applicatiebeheerder	9	1	0,8000		
Roostermaker	7	3	1,9561		
Pedagogisch medewerker	6	1	0,5625		0,3450
Pedagogisch ondersteuner	8	4	1,1700	1,9660	
Kwaliteitsmedewerker onderwijs	11	1		0,7000	
Sociale veiligheidscoördinator	8	1		0,7000	
Ondersteunende diensten (Facilitaire ondersteuning)					
Coördinator facilitaire zaken	8	1	1,0000		0,1000
Medewerker facilitaire zaken	7	1	1,0000		
Conciërge	4	7	5,4226		
Pedagogisch conciërge	5	1	1,0000		
Assistent facilitaire zaken	2	5	3,5205		
Schoolschoonmaker	1	9	2,9196	1,0100	
Medewerker kantine/telefonie	3	1	0,9046		
Medewerker kantine	2	2	1,0540		0,2220
Ondersteunende diensten (Administratieve ondersteuning)					
Managementassistent	7	1	1,0000		
Hoofd secretariaat	8	1	1,0000		
Eerste medewerker financiële administratie	8	1	1,0000		
Medewerker financiële administratie	5	1	0,4069		
Medewerker PSA	7	1	1,0000		
Administratief medewerker personeelszaken	5	2	1,3595		0,1200
Medewerker administratieve ondersteuning	4	1	0,6000		
Telefonist/receptionist	3	1	0,3000		
Eventmanager	6	1		0,7500	
Ondersteunende diensten (ICT)					
Systeembeheerder	8	1	1,0000		
Medewerker ICT	6	1	1,0000		
Totaal			54,4423	9,8180	0,8870