



Utrecht, 11 april 2024

Betreft: financiële situatie bij de stichting Opspoor

Beste medewerker werkzaam bij de stichting Opspoor,

Naar aanleiding van onze ledenbrief van 25 maart jl. hebben we veel reacties ontvangen. Afgelopen maandag hebben we tijdens het overleg met jullie bestuur veel van jullie vragen kunnen stellen. Op de site van OPSPOOR (veelgestelde vragen) zijn veel van deze vragen beantwoord. Het bestuur heeft nogmaals benadrukt dat OPSPOOR voldoende reserve heeft om het een en ander op te kunnen vangen. Salaris en vakantiegeld wordt gewoon uitbetaald. Personeel met een contract voor onbepaalde tijd blijft in dienst.

Verder hebben we het uitgebreid gehad over mobiliteitsbeleid, het meerjarenformatieplan en het personeelsbeleid.

#### **Mobiliteitsbeleid**

Binnen de stichting op een andere school gaan werken geschiedt zoveel mogelijk op vrijwillige basis. Dit is ook benadrukt door het bestuur. Echter, met de situatie zoals deze momenteel is, kan gedwongen mobiliteit voorkomen. In het huidige beleidsstuk hierover staat dat men het personeel in leeftijdsgroepen plaatst en vervolgens het principe van 'last in, first out' toe past. De bonden hebben het bestuur geadviseerd dit beleid, na overleg met de GMR, aan te passen. De bonden zijn van mening dat er bij onvrijwillige mobiliteit een afweging tussen de individuele belangen en het schoolbelang moet worden gemaakt. Er moet bijvoorbeeld gekeken worden naar de kwaliteiten van het personeel, welke onmisbaar zijn voor de school, ongeacht in welke leeftijdscategorie men valt.

#### **Meerjarenbestuursformatieplan**

In de CAO PO 2023-2024 (artikel 2.1.1) staat: De werkgever stelt met instemming van de P(G)MR voor 1 mei voor het aankomende schooljaar een meerjarenformatiebeleid en een bestuursformatieplan op. Daarin is in elk geval de meerjarenbegroting, het formatieplan en de ontwikkeling in leerlingaantallen voor een periode van ten minste vier jaar opgenomen. We hebben richting het bestuur benadrukt dat dit van groot belang is. Daarmee voorkom je financiële verassingen en krijg je zicht op de (benodigde) samenstelling van het personeel en de bewegingen binnen het personeelsbestand.

#### **Strategisch personeelsbeleid**

Het meerjarenformatieplan maakt strategische keuzes mogelijk. Dit beleid zal nog verder moeten worden ontwikkeld gezien de uitdagingen waar OPSPOOR nu voor staat. We hebben bijvoorbeeld besproken dat het zonde is om tijdelijke contracten niet te verlengen als je vaststelt dat dit personeel over twee jaar wel nodig is. Het bestuur onderschrijft dat.

#### **Rayon Noordwest**

St Jacobsstraat 22  
3511 BT Utrecht

#### **Aan/afmelden nieuwsbrief**

**Ontvangt u deze  
nieuwsbrief via een  
collega en wilt u  
voortaan de nieuwsbrief  
automatisch op uw eigen  
e-mailadres ontvangen?  
Meldt u nu aan:  
rayon.noordwest@aob.nl  
Mocht U geen prijs meer  
stellen op het ontvangen  
van deze nieuwsbrief  
kunt U zich ook  
afmelden:  
rayon.noordwest@aob.nl**

Tot slot hebben we afgesproken dat het bestuur ons op de hoogte houdt van de ontwikkelingen met betrekking tot de personeelsbezetting binnen de scholen. Verder wordt de hierboven genoemde vragenlijst telkens geactualiseerd. Ook op basis van signalen die wij ontvangen. Heb je dus iets wat je wil vragen, of delen, neem dan contact op met de vertegenwoordiger van je vakbond.

Met vriendelijke groet,

Marg Cornelissen [mcornelissen@aob.nl](mailto:mcornelissen@aob.nl)  
Wim Maas [w.maas@avs.nl](mailto:w.maas@avs.nl)  
Gerlinde Michels [g.michels@cnv.nl](mailto:g.michels@cnv.nl)  
Niels van Zwieten [niels.vanzwieten@fvov.nl](mailto:niels.vanzwieten@fvov.nl)

