

## DE RITSSYSTEMATIEK – als toegepast bij de totstandkoming van de Ipabo, voorjaar 1987.

De *ritssystematiek* was een methode om de bemensing van de nieuwe Ipabo vanuit de bestaande pabo's zo eerlijk mogelijk te realiseren. De systematiek is afgesproken in het IGO (Instellings Georganiseerd Onderwijs, waarbinnen de vakbonden opereerden).

De belangrijkste variabelen van deze ritssystematiek waren:

- Er wordt één **geïntegreerde afvloeiingslijst** gemaakt van alle bij de drie pabo's werkzame collega's gebaseerd op diensttijd
- Er is een **verhouding tussen de pabo's** vastgesteld in bij te dragen personeelsleden; deze verhouding was: 3 VRA : 3 KPA : 2 DCA. Dat hield in een verhouding tussen de personeelsbestanden Amsterdam:Alkmaar = 3:1.
- Er worden **8 vakgebieden** gedefinieerd, die als het waren 'vakjes' voorstellen die kunnen worden ingevuld. Vastgesteld werd welke omvang deze vakgebieden moesten hebben, uitgedrukt in formatieomvang.
- Uitgegaan wordt van de bekostigingsmogelijkheid in 1990 (als alle voorziene –financiële- ondersteuning van de overheid zouden stoppen. Voor de dagopleiding resulteerde de berekening in 25 formatieplaatsen Onderwijzend Personeel; voor het AOP (inclusief directie) plus OOP is uitgegaan van 9 formatieplaatsen., later werd dit teruggebracht tot 7.

Het plaatje zag er voorjaar 1987 als volgt uit:

<b>vakgebied</b>	<b>Omvang in %</b>	<b>Aantal formatieplaatsen</b>
Pedagogiek	20	5
Taalonderwijs	20	5
Rekenen	7	1,8
Wereldverkenning	17	4
Expressie	17	4
Lichamelijke Oefening	7	1,8
Cuma	6	1,7
Godsdienst	6	1,7

Dit plaatje was gebaseerd op de dagopleiding. Nascholingsactiviteiten zouden iets meer ruimte bieden (hetgeen later ook inderdaad is gebeurd). In 1989 is de Ipabo begonnen aan de nascholing, en die bood ook weer meer ruimte).

- Bij de invulling heeft men eerst een aantal **godsdienstdocenten** geplaatst, te weten Jan Engelen (voor RK) en Ad Voorbij (PC). Dit kon omdat het Bestuur de mogelijkheid had tot het maken van eigen keuzes en diende om de identiteit vast te leggen.
- Vervolgens de afvloeiingslijst in beeld. Men neemt de eerste, als die bv paste in pedagogiek, dan ging die persoon in dat 'vakje'. Maar die persoon nam zijn formatieomvang mee en vulde het vakje dan in meer of mindere mate.
- De volgende op de afvloeiingslijst paste wellicht in een ander vakje.
- Zo ging dat verder. Kwam men dan bij iemand die bv in pedagogiek paste wat zijn aanstelling betrof, maar dat vak pedagogiek was al 'vol', dan werd die persoon in de overformatie geplaatst. (De overformatie was een vorm van boventaligheid).
- Hierbij kwam om beurten elk van de drie pabo's aan de beurt volgens de bovengenoemde verhouding. Eerst dus de VRA, dan de KPA, enzovoorts.
- Zo kwam de **streefformatie** tot stand met ongeveer 25 formatieplaatsen, waarin ongeveer 30 personeelsleden pasten.
- Er zijn echter in die lijst allerlei mutaties geweest en de systematiek is ook niet altijd zuiver gehanteerd (in terugblik). Er was afgesproken dat wanneer iemand in de streefformatie om wat voor reden dan ook weg zou vallen, er volgens de systematiek een opvolger gezocht zou worden. Dat is later ook gebeurd, maar niet altijd op correcte wijze.
- Een groot probleem bij de bekostiging was dat door de gevolgde afvloeiingsystematiek een relatief duur personeelsbestand ontstond. De gemiddelde 'GPL' (Gemiddelde Personeels Last was hoger dan waar het Ministerie bij zijn berekeningen van uit ging.)
- Voor het AOP plus OOP gold:
  - 3 leden centrale directie (dit werd later teruggebracht tot 2)
  - 2 conciërges
  - 1 administratief medewerker
  - 1 secretariaats medewerker
  - 2 bibliotheekmedewerkers, in deeltijd, tezamen 1 FTE.