

Verslag GMR-vergadering

Datum en tijd: woensdag 6 februari 2019 van 20.00 uur – 22.00 uur

Locatie: 't Maxend, Nistelrode

Aanwezig: Gert-Jan Schouten (voorzitter), Jack Daalmans (directeur-bestuurder), Maurits van der Aa, Mieke Lunenburg, Mart van Zandbeek, Kristel van Driel, Amy van der Loo, Ilse van Bakel, Bianca van Lamoen, Loes van de Berg, Daniëlle van Aarle (notulist).

Afwezig: Gemma van Kaathoven, Jeroen van Driel.

1 Welkom

1.1 Opening

De voorzitter heet iedereen welkom.

1.2 Vaststelling agenda

De agenda wordt vastgesteld.

1.3 Vaststelling notulen vorige vergadering

De notulen van de vorige vergadering worden goedgekeurd en vastgesteld.

2 Plenaire bespreking/toelichting op de agendapunten 3 t/m 5 door directeur-bestuurder Jack Daalmans

Jack licht toe dat er nog geen toetsresultaten zijn, waardoor de verantwoordingsrapportage in een volgende vergadering besproken zal worden.

Harold van Breemaat is de nieuwe voorzitter van de RvT. Mark van Baast is een nieuw lid van de RvT, hij was voorzitter van het CvB van Optimus. Sinds enkele jaren is hij als zelfstandig ondernemer werkzaam op het gebied van onderwijsadvies en interimwerk. Marc van Baast is ervaren als toezichthouder en zit momenteel in 2 RvT's. Naast deze activiteiten heeft hij de afgelopen jaren onderwijsrecht gestudeerd. Deze deskundigheid is een waardevolle aanvulling op de reeds aanwezige expertise binnen de RvT.

Toelichting Bestuursformatieplan 2019-2020:

Het concept bestuursformatieplan is bijna gereed. Het wordt uiterlijk 8 feb 2019 toegestuurd aan het team van directeuren, de GMR en de RvT. Tijdens deze vergadering een presentatie van de inhoud uit het concept formatieplan en de inzichten die daaraan ten grondslag liggen.

De huidige personele inzet is te groot. De boven-formatieve inzet in de personele begroting is fors en heeft invloed op het financiële resultaat van 2018 en 2019.

Toelichting: een complex gegeven in de begroting van een stichting voor PO is dat de jaarbegroting en de personele begroting niet synchroon lopen. De jaarbegroting loopt van 1 januari tot 31 december, de personele begroting loopt van 1 augustus tot 31 juli.

Het negatieve resultaat van 2018, wordt voor het grootste deel veroorzaakt door de personele begroting (extra personele inzet). Daarnaast komt een klein deel voort uit bijvoorbeeld werving- en selectiekosten, verhoogde premies, kopieerkosten (de materiële kant).

Ook in 2019 zal worden geëindigd met een negatief saldo, doordat de personele begroting 2018-2019 voor de maanden januari t/m juli doorloopt in 2019. Zo wordt zichtbaar dat de personele begroting effect heeft in 2 kalenderjaren: 2018 en 2019.

Novum kan het begrote tekort van 2019 (€ 330.000,-) opvangen. Het eigen vermogen neemt af naar ongeveer 1,7 miljoen. Omdat er een patroon zichtbaar is van voorziene en onvoorziene resultaattekorten van aanzienlijke omvang dient ombuiging plaats te vinden.

Tijdens de bijeenkomst is een analyse gepresenteerd waarin zichtbaar wordt hoe de boven-formatieve inzet in de personele begroting 2018-2019 is ontstaan. Verschillende factoren hebben daar een rol in. De presentatie is apart gemaild naar de leden van de GMR.

Wat betreft de formatie wordt geteld met de gemiddelde totale kosten (aanne) van een onderwijzer(es) van € 69.000,- (=GPL*).

Op de daling van het aantal leerlingen is in het verleden geanticipeerd. Uit de analyse blijkt echter dat de allocatie van middelen in een aantal gevallen ruimer is geweest dan deze volgens het allocatiemodel had moeten zijn. Zo zijn fte aantallen per school veelal afgerond naar boven, waardoor een volledige groep kon worden gemaakt. Ook de inzet van de personele formatie voor 2019-2020 is niet geheel duidelijk vast te stellen. De bekostigingsregels voor dat schooljaar wijzigen nog gedurende de komende maanden en gedurende de loop van dat schooljaar. Daarnaast gaan we uit van een aanname van leerlingaantallen per 1-10-2019 waarop de allocatie plaatsvindt. Deze aantallen zijn op reële feiten gebaseerd met een indexatie van 1% o.b.v. een gemiddelde van de afgelopen jaren. Ook de GPL is een aanname. Deze is berekend door het administratiekantoor (AK+). Een klein verschil in het GPL bedrag heeft veel invloed op de totale personele kosten. Daarnaast zijn de prognoses van Pronexus over het aantal te verwachten leerlingen, niet geheel betrouwbaar. Bij het begroten is daarom zoveel als mogelijk uitgegaan van het voorzichtigheidsprincipe.

Het doel is om boven-formatieve inzet van 6,17 fte uit de personele begroting 2019-2020 te halen. Baten en lasten komen daarmee beter met elkaar in balans.

Voor 1 okt 2019 wordt opnieuw een krimp verwacht van 41 leerlingen.

De personele begroting wordt bekostigd door de telling van 1 oktober 2018 (T= -1).

Novum krijgt dus nog wel het geld van de 41 leerlingen (€ 236.000,-) die er op 1 oktober 2019 minder zullen zijn. Deze middelen worden omgeslagen in een bedrag per leerling en aan de personele begrotingen van de scholen toegevoegd. Dat geld gaat rechtstreeks naar de scholen. Scholen mogen hier geen nieuwe personele verplichtingen mee aangaan.

Het na-ijleffect van krimp (T= -1) valt zo in het voordeel van de scholen uit. Novum moet zich voorbereiden dat dit na-ijleffect op enig moment wegvalt als de krimp stabiliseert of als het aantal leerlingen gaat stijgen. In dit verband wordt de term 'voorbereiden op een zachte landing' veelal gebruikt. Bij krimp ontvang je altijd nog middelen voor leerlingen die vorig jaar meer aanwezig waren dan nu. Bij groei ontvang je eveneens middelen op T= -1. En dus ontvang je voor minder leerlingen bekostiging dan je feitelijk op de scholen aanwezig hebt.

De vraag wordt gesteld of de te grote personele inzet ook te maken heeft met de hoeveelheid TC-ers op de scholen. Als gevolg van de krimp ontvangt Novum t.o.v. 3 jaar geleden 1.3 miljoen minder aan middelen (zichtbaar in de jaarrekeningen). Dat is een aanzienlijk deel van de personeel besteedbare middelen. Een deel van de boven-formatieve inzet heeft te maken met het gegeven dat de managementstructuur nog bekostigd wordt vanuit een allocatiemodel van meer dan 3 jaar oud. Daarnaast heeft de boven-formatieve inzet zoals gemeld, ook te maken met het afronden van fte inzet per school en bijvoorbeeld het oplossen van personele knelpunten. De allocatie klopt op papier altijd beter dan in de praktijk.

In het verleden is scherp begroot. Daarbij was bekend dat overschrijdingen zich direct door zouden vertalen in een negatief resultaat. Aan de huidige begroting ligt het voorzichtigheidsprincipe ten grondslag. Het doel is het begrote resultaat te halen: aan de voorkant wordt realistisch begroot. Alle inkomsten en verplichtingen zijn zo exact mogelijk in beeld gebracht. Van daaruit zijn de berekeningen gemaakt. Op grond van deze berekeningen, en via een benchmark met o.a. Kiem, is het allocatiemodel herijkt. Het streven blijft de groepen 25 kinderen groot te laten zijn. De inzet van ambulante uren zal daardoor beïnvloed worden. MT's zullen de inzet van de uren directie, TC en IB met elkaar en met het team moeten heroverwegen.

*GPL = gemiddelde kosten van de leerkracht, inclusief de werkgeverslasten, gebaseerd op een gemiddelde van de kosten van jonge en oudere leerkrachten.

De frictiepot is verhoogd naar € 165.000,- (was €35k), wat reëler is dan voorheen werd begroot.

In verhouding met omliggende stichtingen is Novum relatief sober voor wat betreft de begrote bedragen voor inhuur van externen. Ook is er een gering bedrag begroot voor werving en selectie.

De frictiepot is besteedbaar voor knelpunten die ontstaan. Tegelijkertijd is deze pot een buffer voor tegenvallende bekostigingseffecten.

Het is beslist niet de bedoeling dat deze middelen bij aanvang van het schooljaar reeds aangewend zijn. Ze worden in overleg met de werkgroep formatie en de bestuurder ingezet t.b.v. knelpunten en groeiformatie.

Novum wil een goed werkgever zijn en blijven. Tegelijkertijd kan Novum het zich niet permitteren om nog eens 4 jaar in dit patroon door te gaan. Dat zou betekenen dat Novum zijn eigen vermogen geheel ziet slinken (400.000,- per jaar). Het doel is om in 2021-2022 volledig in de pas te lopen qua baten en lasten. Het eerste jaar dient het grootste deel van de slag gemaakt te worden.

Allocatiemodel:

Scholen krijgen een bedrag, afgestemd op de situatie van 1 oktober 2018 op basis van de leerlingenwoning, met gewicht groei formatie. Novum gaat uit van een situatie zonder gedwongen ontslagen en de verwachting is dat dat gaat lukken.

Als een directeur op basis van de leerlingenaantallen 0.8 fte zou moeten zijn, maar nu voor 1 fte is aangesteld, hoe wordt dat opgelost? Tijdens de formatiegesprekken met de individuele scholen wordt gekeken naar de inzet van leerkrachten, IB, TC en directeur. De inzet van de beschikbare formatie voor directeuren, TC-ers en IB kan van school tot school verschillen maar dient passend te zijn met de allocatie. Er zijn verschillende varianten denkbaar. Uitgangspunt is de optimale inzet van mensen en middelen ten dienste van goed onderwijs. In de ene school kan dit betekenen dat er bijvoorbeeld 1 dag in de week 1 TC-er aanwezig is, een andere school kan er voor kiezen 2 TC-ers ieder een halve dag ambulant te maken.

Kan een directeur ook voor de klas staan? Ja, dat kan in principe ook. Positief effect daarvan is dat de directeur met 2 voeten in de dagelijkse praktijk staat, anderzijds is een directeur een dure leerkracht. Ook is het lastig om de directeurstaak en de leerkrachttaak strikt te scheiden. Hier kun je als directeur bijvoorbeeld last van hebben bij het lesgeven.

Het nieuwe allocatiemodel is onderdeel van het concept bestuursformatieplan. Het vormt de basis voor de personele begroting 2019-2020.

De formatiegesprekken vinden plaats met de directeur en de werkgroep personeel, de directeur mag invulling geven aan de formatie.

Zijn er nog andere oplossingen voor besparingen in de toekomst? Of oplossingen die effect hebben op de leeropbrengsten? Dit kan worden gezocht in uitbesteding aan de onderwijsgroep, die de contracten kunnen beheren en (bulk) aanbestedingen kunnen doen, wat geld kan opleveren. Er zal een boost worden gegeven in opleidingen voor de leerkrachten.

De onderwijskundige opdracht blijft onverkort aanwezig. Novum heeft de ambitie om de opbrengsten van haar onderwijs robuuster te maken. Helpend daarbij is het kiezen van een scherpe focus. In de nieuwe schoolplannen komt een selecte set aan doelstellingen. Tegelijkertijd wordt een schepje bovenop het ambitieniveau gedaan. Leerkrachten worden daarbij ondersteund. Novum zet actief in op scholing. Het doel is binnen de organisatie een gedeelde kennisbasis te creëren. Binnen heldere kaders worden leerkrachten uitgedaagd het onderwijsproces krachtig in te richten, vanuit hun eigen deskundigheid en ervaring. En binnen die kaders zijn zij samen lerend en onderzoekend naar de verdere ontwikkeling van hun onderwijs en naar handelingswijzen die de ontwikkelkracht van hun leerlingen optimaliseren. Leerkrachten hebben daarbij plezier in hun werk en ervaren de grote betekenis die hun werk heeft.

Sterkte-zwakte analyse & Inspectiebezoek

De inspectie voert vierjaarlijks gesprekken met de diverse gremia binnen Novum, o.a. de GMR. Kijkend naar de kernopdracht uit het Novum schoolplan (kinderen uitdagen het beste uit zichzelf te halen...) moet worden vastgesteld dat Novum haar doel nog niet bereikt heeft. Het beeld van de eindopbrengsten is daarvoor nog te fragiel. Voor meer info: zie de presentatie. Te vinden op de OneDrive van de GMR.

Op 11 februari is er een bijeenkomst van de inspectie met de GMR: Mieke, Gert-Jan en Kristel zullen hierbij aanwezig zijn.

De vraag die dan wordt gesteld is: is de sturing op kwaliteit op orde en is er sprake van deugdelijk financieel beheer?

Actie: Jack zal het bestuursformatieplan eind deze week/begin volgende week naar de GMR-leden sturen. De GMR zal de stukken bekijken en bij eventuele vragen (doorsturen aan Gert-Jan) zal de GMR binnen 2 weken (voor de carnaval) contact opnemen met Jack om deze vragen te bespreken, per mail of in een aparte bijeenkomst. Dan zal eventuele instemming plaatsvinden van de GMR.

Vakantierooster:

Het eerder aangeboden vakantierooster was onjuist, vanwege een afwijking van de meivakantie met de regio. Het nieuwe vakantierooster wordt beschreven in de mededelingen. De GMR mag hierop advies geven.

Jack verlaat de vergadering.

3 Bestuursformatieplan

De GMR stelt de volgende vraag over het bestuursformatieplan:

- Jack is aangenomen voor 1 fte; de vacature was o.b.v. 0,8-1,0 fte. Er is geworven op een iets grotere bezetting dan voorzien. Het was belangrijk om een kwalitatief goede kandidaten te vinden. Tevens wordt wel aangegeven dat de kwaliteit van de plannen te danken is aan de kwaliteit van de directeur bestuurder die er nu is. De keuzes die gemaakt worden ten aanzien van de leeropbrengsten zijn goed. De vraag is of Jack zijn eigen allocatie ook meeneemt in het bestuursformatieplan, wat de allocatie is en of er met een mogelijke "overbezetting" iets gedaan wordt.

Actie: De GMR informeert bij Jack of hij zijn eigen rol in het bestuursformatieplan meeneemt, wat de uitkomst is en wat er met een evt. overbezetting gedaan wordt.

- Jack controleert de formaties die zijn samengesteld met het formatieteam.

Actie: De GMR vraagt om terugkoppelmomenten n.a.v. de formatiegesprekken.

- Het team is ook aan zet bij de bepaling van de werkverdeling, het is belangrijk hierin als leerkracht kritisch mee te kijken en een actieve rol in te nemen. De P-MR moet het lokale plan goedkeuren. De GMR heeft hierin geen rol. De GMR zal hierin contact opnemen met de MR, om aan te geven dat de MR de GMR hierin kan bevragen indien nodig.

Actie: De leerkrachten bespreken met de MR de aanbieding van hulp van de GMR bij de werkverdelingstaak.

4 Meerjarenbegroting (MJB) 2019-2022

De MJB is nog niet gereed en zal in de volgende GMR-vergadering besproken worden.

5 Sterkte – zwakte analyse / risico analyse

Jack heeft een toelichting gegeven op het document.

6 Verantwoordingsrapportage I

Er zijn nog geen toetsresultaten, de rapportage wordt in de volgende GMR-vergadering besproken.

7 Gesprekkencyclus

Het document gesprekkencyclus loopt en komt terug op de agenda als er iets gewijzigd is.

8 Schoolveiligheidsplan

De wijzigingen die eerder zijn aangegeven door de GMR zijn nog niet verwerkt in het document. Het is mogelijk dat de GMR een oud document heeft ontvangen.

Actie: Gert-Jan doet navraag over het niet aangepaste document.

9 Huishoudelijk reglement en (GMR) statuten

Het huidige statuut dateert uit 2015 en moet elke 2 jaar opnieuw worden vastgesteld. Dit document is eigendom van het bestuur van Novum en moet opnieuw worden vastgesteld (na check GMR en bestuur). De GMR is eigenaar van het huishoudelijk reglement.

Actie: Gemma pakt dit verder op en doet navraag bij CNV over de inhoud van de documenten.

10 Actielijst

De actielijst is bijgewerkt.

11 Ingekomen vragen/opmerkingen/mededelingen:

- Actie: Ilse en Loes doen navraag bij de Beekgraaf over een nieuwe kandidaat voor de GMR ter vervanging van Mireille.
- Besluit: De GMR geeft positief advies op het vakantierooster 2019-2020.
- Danielle heeft aangegeven te willen stoppen als notulist voor de GMR, zij is bezig om vanuit haar bedrijf een nieuwe kandidaat te zoeken. Tot die tijd zal zij de notulen blijven verzorgen. Indien iemand een geschikte kandidaat kan aandragen, dan horen wij dat graag.
- Actie: De GMR wil een basiscursus MR/GMR regelen voor de nieuwe MR/GMR leden bij CNV. Dit kan gaan plaatsvinden in september/oktober 2019.

12 WVTTK/Rondvraag

- Er is een gesprek geweest met Jack over het onderwerp 'tekort aan leerkrachten'. Mart en Kristel waren hier vanuit de GMR bij aanwezig.
Er zijn 6 poolers in dienst bij CPV Ingenium, vanuit deze pool worden mensen uitgeleend naar rato van de grootte van de school. De vraag is hoe kunnen leerkrachten binnengehouden worden? Er kan worden geconcurrereerd op salaris. Het is mogelijk om samen met andere stichtingen te gaan om gezamenlijk leerkrachten aan te nemen. De rol van invaller moet aantrekkelijker gemaakt worden, de voordelen moeten actiever worden benoemd. In deze regio worden geen zzp-ers ingeschakeld als leerkracht. Het lukt nu nog om oplossingen te vinden met de middelen die er nu zijn.
- Er wordt binnen Novum wisselend per school omgegaan met het proces omtrent de schooladvies en overgang PO-VO. Dit zou Novumbreed hetzelfde moeten zijn. Jack heeft eerder aangegeven dit gelijk te willen trekken (in ieder geval proces m.b.t. schooladvies). Op sommige scholen wordt het 1^e gesprek over het advies pas eind groep 7 gegeven, dat lijkt voor de GMR erg laat.
Actie: Mart neemt dit onderwerp mee in de bijeenkomsten met de leerkrachten van groep 8.

13 Afsluiting

De voorzitter sluit de vergadering af om 22.10 uur.

De volgende vergadering vindt plaats op 28 maart 2019 om 20.00 uur op 't Maxend.