

Verslag GMR-vergadering

Datum en tijd: donderdag 28 maart 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, Jeroen van Driel, Amy van der Loo, Ilse van Bakel, Bianca van Lamoen, Loes van de Berg, Gemma van Kaathoven, Daniëlle van Aarle (notulist).

Afwezig: Kristel 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 7 door directeur-bestuurder Jack Daalmans Bestuursformatieplan

De P-GMR heeft instemmingsrecht op het Bestuursformatieplan, waarbij een 2/3 meerderheid vereist is.

De schriftelijke vragen van de GMR over het Bestuursformatieplan zijn door Jack beantwoord en doorgestuurd aan de leden. Hieruit zijn nieuwe vragen ontstaan, die Jack verder zal toelichten in de vergadering:

Met de beantwoording van de eerste sessie vragen, zijn ook de 2^e ronde met vragen gedeeltelijk beantwoord. Jack geeft aan dat hij zich bewust is van de zorg die heerst ten aanzien van de uitwerking van het plan, met name op personeelsgebied. Maar geeft ook aan dat er iets moet gebeuren, Novum had teveel uitgaven, waardoor de spaarrekening structureel moest worden aangesproken om de vaste lasten te betalen. Er is bekeken of de uitgaven nog wel passen bij de huidige situatie van Novum.

Het inzicht dat de baten en lasten meer op elkaar afgestemd moeten worden, wordt gedeeld binnen Novum. Er is teveel personele inzet en iedereen ziet de noodzaak op bijsturing hiervan. Dit gaat anders teveel ten koste van het weerstandsvermogen/eigen vermogen. Dit was ook al eerder aangegeven door de GMR. Binnen de teams ontstaat er nu een soort onrust, het leeft op de scholen. Het inzicht waar het tekort met name vandaan komt binnen de financiële situatie, teveel personele uitgaven, is pas onlangs echt helder geworden. Met de directeurs en de TC-ers afzonderlijk is de analyse van de inzet van de personele middelen doorgesproken. In de verschillende teams is er in meer of mindere mate aandacht aan besteed. Momenteel maakt Jack een ronde ontmoetingsbezoeken langs de 6 scholen. Behalve tijd voor ontmoeting staan er vanuit het bestuur 3 punten op de agenda: de formatie, terugkoppeling van het inspectiebezoek en schoolplanontwikkeling. Het bezoek aan de Beekgraaf heeft inmiddels plaatsgevonden, de andere scholen volgen.

N.a.v. vragen en opmerkingen:

- In het verleden is de formatie per school wel eens afgerond, afgelopen jaar heeft op 6 scholen een afronding naar boven plaatsgevonden. Dit is bovenschools financieel opgevangen, maar door de aanhoudende daling van het aantal leerlingen is het op een gegeven moment niet meer mogelijk om die extra formatie te behouden. Er is een patroon ontstaan dat niet langer vol te houden is.
- Het is onvermijdelijk dat er zorg is binnen de teams over de betekenis van de ombuiging. Teamleden weten al wel dat er, met name voor de TC-ers, iets staat te veranderen en tegelijkertijd is nog niet helemaal duidelijk hoe zich dat vertaalt naar de inzet in het nieuwe schooljaar.
- De inzet van fte voor management is met name nog onduidelijk. Er is zorg dat de TC-ers, die bewust voor een TC-rol hebben gekozen, nu in sommige gevallen uit hun rol worden gehaald. Ook vragen sommige leden zich af de juiste balans gevonden kan worden tussen inzet van fte voor directeurs en

inzet van fte voor TC. De omvang/inzet van de TC-ers op de verschillende scholen binnen Novum is ook niet heel duidelijk. De visie binnen Novum was gedeeld leiderschap, waardoor de TC-er een belangrijke ondersteunende taak had voor de directeur. De inhoud van dit takenpakket kan door de verschuivingen veranderen. Jack geeft aan dat de visie niet verandert, maar dat de inzet van fte voor management passender wordt gemaakt nu de leerlingenaantallen met gemiddeld 60 kinderen per jaar afnemen. Dit is inmiddels in 5 à 6 situaties het geval.

- Wat blijft er over van de taak van de TC-er?
Indien er minder leerlingen zijn, zal er minder TC invulling zijn. De invulling van de taken van de TC-er is maatwerk en verschillend per school. De TC-er is verantwoordelijk voor de aansturing van het personeel in de dagelijkse gang van zaken. Dat moet niet volledig bepaald worden in het beleid, de context van de school is hierin belangrijk.
- Er zal ook bij de formatievermindering in de managementlaag gekeken worden naar de kwaliteit van een TC-er en daar zal indien mogelijk ook aanspraak op gemaakt worden. De arbeidsmarkt is krap, waardoor er verschuivingen zullen gaan plaatsvinden. Novum probeert om kwalitatief goed personeel te behouden en te verbinden aan de opdrachten die Novum heeft. Het gaat om het hoofddoel bij de invulling hiervan.
- De vraag wordt gesteld of er voldoende overall wordt gekeken binnen de stichting om ervaring te behouden of wordt er per school gekeken wat er nodig is?
Er wordt vooral gekeken naar de formatie per school. Het is niet zo dat alle TC-ers terug de groep in gaan. De herijking van het allocatiemodel heeft tot kleine aanpassingen geleid. De effecten die nu ontstaan komen in sommige gevallen meer door het feit dat het allocatiemodel tamelijk strak wordt gehanteerd en minder door de bijstelling ervan.
Per school wordt gekeken of een TC-er bepaalde expertise heeft die binnen de stichting ingezet kan worden, bijvoorbeeld op HRM- of hoogbegaafdheidsgebied. Jack geeft aan dat de kwaliteit van de directie en het management goed moet blijven.
- Blijft het % ervaren TC-ers en minder ervaren TC-ers gelijk?
Er is in eerste instantie gekeken naar de formatie-inzet per school: hoe past het, welke knelpunten ontstaan er? Daarna wordt gekeken naar wat er binnen Novum mogelijk is. TC-ers op grond van TC-anciënniteit verplicht mobiliseren is geen beleid en zal ook tot onrust binnen teams en bij TC-ers leiden. Het gaat feitelijk om een bijstelling van een tiende. Er wordt aangegeven dit toch harder te gaan voelen op de scholen, omdat er gebruik is gemaakt van extra uren, die ook moeten vervallen, wat doorsijpelt in de organisatie. Het heeft grote gevolgen in de praktijk.
- Jack geeft aan dat de positie van een directeur voor het bestuur belangrijk is, de directeur is eindverantwoordelijk voor de school. De directeur is voor de bestuurder feitelijk de enige ingang naar het team van een school. Bij de formatie-inzet zal Jack daarom toetsen of de management inzet in zijn geheel niet teveel versnipperd wordt ingezet, en daarbij wordt ook nadrukkelijk gekeken naar de omvang van de fte inzet van de directeur. Ter illustratie: als de directeur voor de klas staat, blijft hij verantwoordelijk voor de organisatie van het primaire proces (invalproblematiek, conflictsituaties e.d) terwijl hij/zij aan de andere kant les moet geven en daar zijn onverdeelde aandacht aan zou moeten kunnen geven. Deze eindverantwoordelijkheid is in dit verband een factor van gewicht.
De directeur moet daarom voor een groot deel ambulant zijn. En als de inzet van TC-ers gelijk blijft, dan wordt op dit moment de middenlaag te groot. Tegelijkertijd is en blijft de rol van de TC-er erg belangrijk om diverse redenen zoals bijv. gedeeld leiderschap, klankbordfunctie.
Er is een banencarrousel geweest, zodat het personeel ook inzicht heeft in de functies op de andere scholen.
- Het proces moet in gang gezet worden. Jack probeert zo transparant mogelijk te zijn. De gesprekken met de scholen zijn gaande. De directeuren moeten hun formatie-inzet kunnen uitleggen/verantwoorden aan de directeur-bestuurder (m.n. de verdeling dir/tc). Zij krijgen de formatie aantallen door en gaan dit met het eigen MT bespreken en invullen. Jack sluit hierop aan.

- De communicatie in het hele proces is van groot belang. Nu blijkt dat op de ene school het team wel geïnformeerd is en op de andere niet. Deze communicatie is afhankelijk van de directeur. Jack neemt deze opmerking mee. Er zal na afloop van het proces ook worden geëvalueerd. Jack wil dit traject in 1 jaar zo veel als mogelijk laten slagen. Dit om te voorkomen dat we meerdere jaren op rij het gevoel hebben dat er wordt bijgestuurd. Vooral nog zijn de frictiemiddelen nog in te zetten.
- De opmerking wordt gemaakt dat de taak van de directeur om te beslissen over de formatie (ook op managementniveau) op school een erg lastige taak is. De directeur krijgt hierin wel ondersteuning. Jack deelt dit inzicht en geeft aan dat dit in het proces achteraf beter anders ingericht had kunnen worden. Directeuren hebben nu de verdenking op zich gekregen dat ze mogelijk keuzes zouden maken ten gunste van directie-inzet. Dit had beter in een gezamenlijke bijeenkomst van directeuren en TC-ers toegelicht kunnen worden.
- De werkdruk gelden zitten in de schoolformatie en gaan 1 op 1 naar de scholen. Ook de verhoging van deze gelden. De school kan kiezen om dit in te zetten voor bijvoorbeeld een onderwijsassistent of een leerkracht, maar hiermee wordt een nieuwe verplichting aangegaan voor een langere termijn. Dit moet worden overlegd met de directeur-bestuurder.
- Jack geeft tenslotte aan dat hij de zorg ziet op de scholen, dit ook meeneemt en het vertrouwen heeft dat er aan het einde van het schooljaar een formatie-inzet is waar we met elkaar een positief gevoel bij hebben. Hij zal het vervolg van het proces met zorgvuldigheid uitvoeren.

Strategisch beleidsplan

Er is een positieve terugkoppeling gekomen van de inspectie.

Alle scholen zijn positief beoordeeld. De kwaliteitscultuur krijgt een "goed", er is mooie erkenning van bijvoorbeeld 'de goede les' en de aanpak volgens 'data, duiden, doelen, doen'.

Het definitieve rapport van de inspectie komt komende week.

Actie: Jack stuurt het definitieve rapport van de inspectie aan Gert-Jan.

Jack merkt dat het inspectiebezoek goede energie geeft op de scholen, en dat dit bijdraagt om de volgende stappen te zetten.

Analyse M-toetsen

Jack reikt de analyse met ruwe data uit. Jack is nog met de analyses bezig, hij wacht nog op een aantal zelfevaluaties. Dit komt in de verantwoordingsrapportage. Jack gaat hiermee naar de directeuren ter bespreking.

Actie: Gert-Jan plaatst de analyse M-toetsen op de agenda van de volgende vergadering.

Jack verlaat de vergadering.

3 Bestuursformatieplan

Besluit: De P-GMR stemt in met het bestuursformatieplan, en geeft de volgende feedback mee:

- Jack had actiever betrokken mogen zijn bij de communicatie met de teams op de scholen. De directeuren zijn nu verantwoordelijk voor deze communicatie. Dit had ook schriftelijk kunnen gebeuren of door middel van plenaire sessies.
- De directeur besluit nu zelf in samenwerking met de TC-er over de formatie van het management, wat door de GMR als een erg lastige taak wordt gezien.
- De vraag is om alert te zijn dat het bestuursformatieplan volgend jaar eerder gereed is, zodat er niet al mee gewerkt wordt, voordat er wordt ingestemd. Er zijn nu al gesprekken gevoerd over de formatie en teams zijn al ingelicht, terwijl het document nog niet is goedgekeurd door de P-GMR.
- De functieomschrijving van de TC-er en directeur lijkt te veranderen door het bestuursformatieplan. Moet het Managementstatuut hierdoor worden herschreven? Dit moet worden gecheckt. En in welke volgorde hoort dit te gebeuren?

4 Meerjarenbegroting (MJB) 2019-2022

Maurits licht toe o.b.v. de concept MJB 2019-2022:

Het doel is om vanuit een verlieslatende organisatie naar een 0-scenario te gaan in 2021.

Het eigen vermogen wordt hierbij niet verder aangetast.

De formatieplannen gaan het begrotingstekort voor een groot deel opvullen.
Is er te conservatief gerekend op leerlingenwijzigingen? Nee, het wordt voorzichtiger ingezet.
Indexaties en overheidssubsidies zijn nog niet meegenomen.
Vanuit natuurlijk verloop, zal de personeelsbegroting teruglopen, dat zal over ongeveer 5 fte gaan.
Bezuinigen met de inkoopgroep zal ten gunste van de begroting zijn.

Biedt samenwerking met andere stichtingen voordelen? De GMR wil hierin de visie van Jack weten.
De GMR kan in een volgende vergadering brainstormen over de voor- en nadelen hiervan. Jack heeft dan tijdens de GMR-vergadering een overleg/brainstormsessie hierover met de GMR.
Actie: De voorzitter plaatst dit onderwerp op de agenda van de volgende vergadering.

De leerlingaantallen dalen niet veel verder, daarover zijn geen zorgen meer.
Er is wel zorg over het feit dat Novum ieder jaar middelen krijgt o.b.v. de leerlingaantallen van het jaar ervoor.
Bij een 0-scenario zal dat niet meer worden ontvangen.
De huisvestingskosten gaan omlaag, dat ziet de werkgroep nog graag toegelicht.
Actie: De werkgroep Financiën stelt Jack de vraag waarom de huisvestingskosten in de begroting omlaag gaan.

De vraag blijft of het 0-scenario haalbaar is in de praktijk?

De GMR heeft nu adviesrecht op de begroting. Vanaf 2020 mag de GMR instemmen met de begroting als gevolg van gewijzigde regelgeving.

5 Meerjaren Personele begroting 2019-2023 & Personele begroting 2019-2020

Dit betreft het Bestuursformatieplan.

6 Strategisch beleidsplan 2019-2023/Schoolplan 2019-2023

Het rapport van de inspectie geeft input op het Strategisch Beleidsplan. Jack is bezig met een update van het plan.

Actie: De voorzitter plaatst het Strategisch Beleidsplan op de agenda van de volgende vergadering.

7 Analyse M-toetsen, januari 2019

Er volgt nog meer informatie ten aanzien van deze analyse.

8 Huishoudelijk reglement en (GMR) statuten

Actie: Gert-Jan en Gemma zorgen voor een update van het Huishoudelijk reglement en de Statuten.

9 Actielijst

Actie 11: De procedure advies is besproken in het groep 8 overleg. De samenwerking in dit overleg biedt meerwaarde. Schooladviezen in groep 7 zouden naar voren gehaald moeten worden (op alle scholen) en zo ook het doelgericht werken. In de PO-VO agenda staat de planning voor de gesprekken in groep 7. Wordt er bij Novum iets met deze agenda gedaan?

Actie: Gert-Jan doet hierover navraag.

Actie: Mart mailt de agenda naar Gert-Jan.

Actie 9: Deze actie ligt bij de MR van de Beekgraaf. Dit wordt voor volgend schooljaar geregeld.

Actie 8: Dit wordt doorgegeven aan de MR-en van de scholen. Het is de rol van de directeurs en de directeur-bestuurder om ervoor te zorgen dat de CAO wordt nageleefd.

Actie 7: Dit wordt opgepakt door Jack.

Actie 3: Gert-Jan vraagt dit nogmaals na.

10 Ingekomen vragen/opmerkingen/mededelingen

Lieke zal na haar zwangerschapsverlof na de meivakantie weer aansluiten bij de GMR. De voorzitter bedankt Bianca voor haar inzet tijdens dit verlof.

11 WVTTK/Rondvraag

12 Afsluiting

De voorzitter sluit de vergadering af om 22.15 uur.

De volgende vergadering vindt plaats op dinsdag 14 mei 2019 om 20.00 uur op 't Maxend.

