

School	Aanwezig: Ouders	Personeel	Afwezig: Ouders	Personeel
De Borne	P. Coolen	P. van Hulst		
Christoffel		J. van Dijk		
St. Hubertus	A. Smits			R. Walschots
Jeanne d'Arc	B. de Beer	T. Essed		
Antares				I. Frieling
Klinkers		M. Backx	B. van Osch	
Wandelbos	L. Bodelier	N. Müller		
Helen Parkhurst	J. Stabel			T. van Hees
De Wegwijzer		N. de Langen		
De Sporckt*	R. van Mock	M. Ingenhoven		
De Petteflet**	Rob van Gulik	S. Hoogenboom		
Meander	F. Hoogveldt	G. Goossens		
De Boemerang	B. Daamen	H. v. Bijsterveldt		
De Bloemaert	R. van Etten	S. Berberich		
De Vijf Hoeven	J. v. Puijenbroek			J. v/d Gouw
Cleijn Hasselt		T. Bodewes	F. Veldmeijer	
De Stappen		D. Stevens		
De Zuidwester		J. Cleverens		
De Triangel		J. Moelker		
De Elzen	E. Bergers	Y. Haenen		
Bestuurskantoor	Hans v. Daelen			
Notulist	A. v/d Broek			

* oudergeleding rouleert ** ouder- en personeelsegeleding rouleert

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering om 20.00 uur.

2. Mededelingen

Verslag prijsuitreiking beste GMR van Nederland

De GMR van Xpect Primair was 1 van de 3 genomineerden. Het was een enerverende ochtend in een leuke setting. De zaal zat vol met ongeveer 450 personen. Peter en Thecla hebben de prijs goed in ontvangst genomen. We kunnen trots zijn op onze GMR en op ons presidium.

Uitstel evaluatie werkgroepen strategisch beleidsplan

De evaluatie strategisch beleidsplan wordt uitgesteld naar de volgende vergadering.

Thema beleidsrijke dag

Bij het congres medezeggenschap/de uitreiking van beste GMR van Nederland heeft de voorzitter aan de minister gevraagd om te spreken op de beleidsrijke avond. Ze heeft hier nog geen antwoord op gegeven, maar het presidium gaat haar best doen dit te regelen.

Indien we dit niet kunnen regelen kunnen we (naar het idee van Raoul van Etten) de beleidsrijke avond inzetten op partnerschap met scholen en ouders.

Mocht u nog ideeën hebben, dan kunt u deze mailen naar de secretaris.

Actie GMR

3. Notulen d.d. 3 oktober 2011

De notulen worden zonder wijzigingen goedgekeurd.

Besluit

4. Wijzigingsvoorstel protocol werving, selectie en mobiliteit

Toelichting door dhr. van Daelen

Het wijzigingsvoorstel komt van het bestuurskantoor in overleg met de staf.

Er is met name gekeken naar het protocol werving directeur en mobiliteitsmogelijkheden voor directieleden. Morgen worden deze wijzigingsvoorstellen besproken bij het directieoverleg. Op- en aanmerkingen vanuit directieoverleg en gmr worden meegenomen en indien wenselijk verwerkt in het voorstel. Het voorstel ligt ter advisering onderdeel gmr en ter instemming personeelsdeel. Alle GMR leden hebben naast het wijzigingsvoorstel het bestaande protocol ontvangen met daaraan toegevoegd de bijlage: Bestaand Protocol Werving, Selectie en Mobiliteit hoofdstuk 2,7. Hans van Daelen licht de wijzigingen kort toe.

Omdat de manager schoolontwikkeling is gelinkt aan de scholen en met name het kwaliteitsbeleid (zie punt 6) zal deze een prominente rol spelen bij de invulling van de directievacatures. De manager schoolontwikkeling is daarom toegevoegd bij de volgende activiteiten:

1. Kaders en competentie voor de vacature. Voorheen werd dit door directie en team gedaan. Het voorstel is dit te laten opstellen door het CvB en de manager schoolontwikkeling. Het gaat hier met name om algemene kenmerken die voor alle directeuren van toepassing zijn.
2. Stemgerechtigd voorzitter van de BAC is de manager schoolontwikkeling (of op diens verzoek een van de coördinatoren).
3. Profielschets opstellen. Dit is afhankelijk van de school (populatie en wijk).
4. Opstellen advertentie.
6. Voorselectie kandidaten.

De procedure voor directeuren is in het voorstel aangepast en niet meer gelijk aan die van andere medewerkers. Vandaar dat de bijlage hst. 2.7 is toegevoegd. In het huidige protocol meldt een directielid zich aan en wordt deze vervolgens gepresenteerd op de school, waar de vacature is. Alleen bij een schriftelijk ingediend bezwaar met zwaarwegende motivatie kan dit voor het CvB aanleiding zijn de voorgenomen plaatsing niet door te laten gaan. Er zijn binnen XP 20 directeuren die leiding moeten geven aan een school binnen bepaalde kaders en met bepaalde verantwoordelijkheden, dus directieleden zijn niet zomaar uitwisselbaar. Nu is de weg gewoon open om zich aan te melden bij mobiliteit en vindt bij vacatureruimte bijna automatisch benoeming plaats. In het voorstel maakt het directielid bij het CvB kenbaar in aanmerking te willen komen voor mobiliteit. De manager schoolontwikkeling adviseert vervolgens het CvB op basis van het schoolprofiel en de aanwezige competenties. Pas na een positief besluit vindt een kennismakingsgesprek plaats.

Vragen vanuit de GMR beantwoord door dhr. van Daelen:

- Bij punt 6 voorselectie: selecteren jullie dan alleen op het profiel?
- Ja
- Zit er een minimaal aantal kandidaten aan de voorselectie, of kan het ook zijn dat er maar één aan het profiel voldoet?
- Dat zou kunnen. Uit ervaring reageren er ongeveer 10 tot 20 mensen op de vacature. Meestal komen er daar ongeveer 4 of 5 uit. Stel dat er 1 benoembare kandidaat uit voortkomt, dan kun je als bestuurskantoor daar niet nog kandidaten aan toevoegen. We proberen altijd een aantal benoembare kandidaten door te sturen, maar als er maar 1 goede is, sturen we die toch door omdat anders de procedure vertraagd. De eerste termijn van reageren is altijd voorbehouden aan interne kandidaten. Aanvulling Phemi Coolen: als die ene kandidaat volgens het BAC niet voldoet gaat dit advies naar bestuurskantoor en dan nemen ze dit advies mee. Dan kan er alsnog extern een procedure gestart worden.
- Bij het bestaand protocol staat bij punt 5 eerste oordeel naar aanleiding van een gesprek. Waarom is dit bij het voorstel geschrapt?
- Dit is nu de voorselectie. Het is niet geschrapt, maar niet specifiek omschreven.
- Worden mensen die in de kweekvijver zitten nog extra gestimuleerd om te reageren?
- De mensen in de kweekvijver weten dat we dit project aanbieden met het doel dat ze directeur worden. Als ze nooit solliciteren, gaan we een gesprek aan met deze mensen.
- In de BAC bij ons op school (Christoffel) zit volgens mij niemand van het college van bestuur en van de GMR.
- De voorzitter van het BAC is bovenschools coördinator. Straks is dat de manager schoolontwikkeling. Hans van Daelen gaat dit checken, maar gaat er van uit dat alles goed is.
- De nummering klopt niet.
- Hans van Daelen past dit aan.
- Wat is de ambitie van Xpect in deze? Na 30 jaar op dezelfde functie verlies je de scherpte.

**Actie Hans
v. Daelen**

**Actie Hans
v. Daelen**

Hoe ligt dat bij directeuren en bij het college van bestuur. Welke uitdaging zou je er in formuleren?

- Het is altijd aan het individu om kwaliteiten en ambitie kenbaar te maken. Wij zullen daar voor onze eigen mensen invulling aan geven: een directeur is nu ook manager schoolontwikkeling geworden. We gaan ambitie van mensen ook niet tegenhouden, want dan gaan ze het ergens anders zoeken. Maar we gaan wel een afweging maken. De ambitie van Xpect is om talent in de organisatie te ontwikkelen en door te laten stromen. In het huidige protocol is er een directe link tussen mobiliteit en kwaliteit. Die link is geen vanzelfsprekendheid. Het is niet dat je naar zoveel jaar weg moet.
- Als Xpect vindt dat er op een bepaalde school een bepaalde competentie gemist wordt en dat iemand anders die wel heeft?
- We zijn altijd met mensen in gesprek, maar je kunt zomaar een team op een bepaalde manier formeren. We moeten ons aan de CAO houden en hebben hierbij ook de medewerker nodig.

5. Stand van zaken begroting

Toelichting door dhr. van Daelen

Uitgangspunten:

- Personele en materiële deel lumpsum: de teldatum in 2010 is bepalend voor schooljaar 2011/2012 en de teldatum in 2011 voor schooljaar 2012/2013. Het bedrag wordt bepaald voor een kalenderjaar. Dit moeten we dus als volgt verrekenen: 5/12 deel en 7/12 deel. Het aantal leerlingen is bepalend voor het bedrag dat we krijgen voor personele middelen. De materiële vergoeding is wel op basis van kalenderjaar
- De baten van de school worden bepaald op lumpsumvergoeding minus:
 1. De kosten van het bestuursbureau: 2,88%; dit is landelijk gezien een laag percentage
 2. De afdrachten voor gezamenlijke bekostiging: 10,71%
- Het uitgangspunt voor de bestuursbegroting is: baten - lasten = 0

We hebben lagere baten door:

- Daling leerlingen en gewichten
- Vervallen subsidie schoolbegeleiding
- Subsidiebanen die we nu voor 25% zelf moeten betalen (dit gaat in stappen naar 100%)
- Vervallen eenmalige subsidie samenwerkingsverband
- Daling rente inkomsten
- Overige
- Pilot startgroepen kleuters Zuidwester

Het verschil tussen 2011 en 2012 is € 490.000,-

We hebben ook lagere lasten voor/door:

- Bezuiniging personeelslasten
- Administratie/deskundigheidsadvies
- Inventaris apparatuur en leermiddelen
- Verlaging budget knelpunten
- Vervallen bijdrage bestuur impuls kruidenbuurt
- Overige zaken

Hogere lasten door:

- Personeelslasten bestuurskantoor (zie punt 6)
- ICT afschrijving van 5 naar 4 jaar + investering

In totaal hebben we € 369.000,- minder lasten in 2012 dan in 2011.

Dit jaar komen we op een tekort van bijna € 150.000,-. Dit heeft te maken met personele wisseling op bestuurskantoor (zie punt 6) en het niet doorgaan van financiële administratie in eigen beheer per 1-1-12 (zie punt 6). Voordat deze zaken bekend waren was de begroting was al gemaakt. De begroting is deze week bijgesteld.

Personele verplichtingen:

Per 1 augustus worden er personele maatregelen genomen om doelen en middelen in evenwicht te brengen. Dit houdt in dat er nog WTF 8,5 aan personeel via mobiliteit moet worden herplaatst in tussentijdse vacatures en vacatures n.a.v. natuurlijk afvloeiing. Vorige jaren was het aantal WTF hoger en is het nog altijd opgelost. Het CvB gaat wel nadenken over payroll benoemingen. Dit houdt in dat er personeel gedetacheerd wordt vanuit OSG. De kosten zijn dan hoger, maar we bouwen dan geen verplichtingen op. Tot nu toe is dit heel beperkt toegepast. Dit is geen beleid van Xpect primair en wordt alleen gedaan in gevallen waarbij we van te voren al weten dat het om

tijdelijk personeel gaat.

Kengetallen:

We zitten ruim boven de normen die gesteld zijn voor de liquiditeit, solvabiliteit en weerstandsvermogen. We zitten onder de norm voor rentabiliteit: de norm is 0 en in 2012 komt de rentabiliteit op -0,5. Met deze begroting staan we aan het eind van het jaar nog boven de maximale norm van het ministerie inzake kapitalisatiefactor.

6. Overige zaken over de organisatie

Toelichting door dhr. van Daelen

Stand van zaken bestuursoverdracht

Het fusierapport / rapport van bestuursoverdracht is gepresenteerd. Zowel de GMR van SKOTZO als van Xpect Primair heeft instemming verleend. Het ministerie kijkt sinds 1 oktober mee of ze de fusie goedkeuren. Vorige week is hierover een hoorzitting geweest. In twee gevallen wordt zo'n hoorzitting toegepast, wat betekent dat dit dus een lastige vraag is waar ze specifiek naar willen kijken. Er staat een norm van 10 scholen onder een bestuur. Xpect zit daar nu al boven en met de fusie worden het er nog meer. Ook zijn er vragen gesteld over de schoolgrootte. Een school van 250 leerlingen wordt daarbij een grote school gevonden. Daar staat tegenover dat in Tilburg een opheffingsnorm geldt voor scholen met minder dan 168 leerlingen. Tot slot kijken ze naar het marktaandeel. Dit mag niet groter zijn dan 50%. Met de scholen van SKOTZO hebben we een marktaandeel van 45%. Ze hebben uitgerekend dat we dan wel een marktaandeel van 70% van katholieke scholen hebben. Het ministerie heeft toegezegd hun best doen om ons voor de kerst te informeren.

We koersen nog steeds op 1 januari, maar het wordt, met name door de administratieve zaken, wel heel lastig. We hebben de administratie zaken natuurlijk wel voorbereid, maar willen er wel zeker van zijn dat dit verantwoord wordt doorgevoerd. Als we 1 januari niet halen, wordt het 1 april, omdat een jaar uitstellen onacceptabel is. Voor ons betekent dit een gebroken boekjaar want je mag geen 2 verschillende administratiekantoren hebben. Elke dag dat het langer duurt, maakt het moeilijker.

Financiële zaken en personeelszaken in eigen beheer

Op 29 november hebben we moeten besluiten om personeelszaken en salarisadministratie in eigen beheer te houden. De dag daarvoor hebben we moeten besluiten om het tijdelijk dienstverband van de manager financiële zaken en de personeelsfunctionaris niet te verlengen. Hans van Daelen geeft aan dat hij, gelet op de ontwikkelingen en situatie op het bestuurskantoor, niet anders kon beslissen. Aangezien ook de salarisadministrateur zijn betrekking had ingetrokken, hebben we de volgende dag ook moeten besluiten om administratie in eigen beheer af te blazen, omdat het niet meer verantwoord was om daar mee door te gaan.

Waarom dit besluit niet in eigen beheer? Er is met name onvoldoende gewerkt aan draagvlak en communicatie intern. Voor Hans van Daelen was één van de laatste meetpunten de presentatie van het geheel tijdens het directeurenberaad in oktober. De samenhang tussen financiële en personele zaken was onvoldoende gestructureerd en er was sprake van een disbalans. Het besluit moest voor 1 december genomen worden, omdat dat het laatste moment was de administratie terug te laten boeken. Daarna zouden de gegevens bij het administratiekantoor uit het systeem gehaald worden.

Vraag vanuit de GMR: werd dit al snel duidelijk of is dit iets van de laatste 3 weken?:

Hans van Daelen geeft aan dat de eerste twijfels vlak voor de zomervakantie ontstonden. Vanaf dat moment heeft hij, zowel in- als extern, checks toegepast. Die checks bleken steeds positief. Volgens Hans van Daelen kwam dit omdat de checks te eenzijdig gericht waren op financiën en omdat iedereen er belang bij had om de ingezette weg te vervolgen en het project te laten slagen, gelet op alle inspanningen in tijd en geld. Steeds denk je dat het nog haalbaar is, maar op een gegeven moment eindigt het. Na die presentatie op het directeurenberaad heeft Hans van Daelen externe expertise ingehuurd. Samen is toen bepaald dat het onvoldoende was.

De voorzitter geeft aan hoe hij heeft gehandeld tijdens dit proces.

De voorzitter is gebeld door Hans van Daelen dat dit stond te gebeuren en heeft het toen besproken in het presidium. De woensdag daarop heeft er meteen een heel transparant en duidelijk gesprek plaatsgevonden tussen het presidium van de GMR en het CvB. Ondertussen had het presidium een brief ontvangen van de manager financiën. Voor de duidelijkheid en de procesgang is toen besloten voor wederhoor van de financieel manager. In dit gesprek vertelde deze een verhaal dat overeenkomstig was met het verhaal van het CvB, maar dan vanuit een andere beleving. Aanstane woensdag zal er nog een gesprek plaatsvinden met het presidium

van de GMR, het CvB en de RvT. Het presidium heeft hiervoor een aantal vragen op papier gesteld. We gaan er van uit dat het besluit goed genomen is, maar dit kan geen tweede keer meer gebeuren.

Er zijn ook nog gesprekken geweest voor een nieuwe personeel- en financieel manager. Hans van Daelen had het presidium gevraagd iemand van de GMR bij deze gesprekken te betrekken. Op verzoek van de voorzitter is Phemi Coolen bij de gesprekken aanwezig geweest. Er is nu een interim personeelsfunctionaris benoemd.

De GMR is akkoord met de handelwijze van het presidium en vindt het heel goed dat er iemand van de GMR (Phemi Coolen) bij betrokken is die daar ook de expertise voor had.

Hans van Daelen geeft aan in de toekomst niet meer op korte termijn mensen te benoemen, maar de uitgebreide procedure te doorlopen. De GMR zal bij een vacature op het bestuurskantoor op verzoek altijd een lid aan de sollicitatiecommissie leveren met deskundige expertise. Het moge duidelijk zijn dat we nu wel weer met een onderbezetting van het bestuurskantoor kampen.

Manager schoolontwikkeling

Voor deze functie is de procedure gevolgd en heeft de BAC iemand voorgedragen. Per 1 februari zal de manager schoolontwikkeling beginnen met de volgende taken/verantwoordelijkheden:

1. Kwaliteit onderwijs
2. Uitvoering strategisch beleid
3. Belangrijke rol in (competentie) ontwikkeling schooldirecteuren.
4. Afstemming en samenwerking directeuren
5. Kwaliteit directievoering
6. Ontwikkelen en bevorderen managementrapportages
7. Beleidsvoorbereiding

Hans van Daelen zal nog steeds scholen blijven bezoeken, maar zijn rol wordt hiermee anders ingevuld. De schoolbezoeken (gesprekken met directie en team) zullen gedaan worden door de manager schoolontwikkeling en de kwaliteitsfunctionaris. Ook zal de manager schoolontwikkeling eerste aanspreekpunt zijn bij calamiteiten en participeren bij inspectiebezoeken bij scholen. De rol van Hans van Daelen wordt meer bestuurlijk.

Resultaten:

- Geen zwakke scholen meer
- Goede resultaten tevredenheidpeiling
- Interne professionalisering (lerende organisatie)
- Professionalisering scholen (leerkrachten en directie)
- Innovatie

7. Rondvraag en sluiting

Marjolein Backx geeft aan dat dit haar laatste GMR vergadering is. Binnen het bestuur heeft ze op een andere school een functie gekregen. Ze wil iedereen bedanken voor de samenwerking. De voorzitter bedankt Marjolein namens de GMR voor haar inzet.

Martje Ingenhoven: wat is de stand van zaken over de aanbesteding ICT?

Hans van Daelen geeft aan dat we nog in de aanbestedingsfase zitten. Drie tot vier grote partijen hebben een bod gedaan. De kleine partijen zijn er uit. De levering is voorzien op maart. De kopieer apparatuur zit ook nog in de aanbestedingsfase.

De voorzitter geeft aan voornemens te zijn Theo van Rijzewijk weer een keer uitnodigen voor uitleg samenwerkingsverband. Het presidium kijkt of er ruimte is op de agenda en nodigt dhr. van Rijzewijk uit. Hans van Daelen geeft aan dat er twee weken geleden een vergadering is geweest met het nieuwe verband (17 besturen). Er is in die vergadering een groep geformeerd van 4 mensen die zich gaan bezighouden met de blauwdruk voor het nieuw te vormen samenwerkingverband, inclusief de bestuurlijke inrichting. Hans van Daelen heeft bij hen ook de vraag neergelegd over hoe aan de medezeggenschap vorm wordt gegeven. Theo van Rijzewijk is aangewezen als regisseur

De voorzitter sluit de vergadering om 21.15 uur.