

**Concept verslag van de overlegvergadering van de BBMR met het College van Bestuur (CvB) d.d.  
9 juli 2018**

Aanwezig: Henk Botter (P), Hans Bolt (P), Liesbeth Dambrink (P), , Robert Verboom (P), Marja Potma (P), Eddy van Onzen (P), Peter Fikkert (P), Anton Muller (P), Jack Wendel (P), Michiel van Dijk (P), Djalieza van Iperen (L), , Frans Gerards (O), Garry Meulendijks (O), Paul Soedarso (O), Yvonne Kaal (O), Monique Monen (O), Marjan van Dasselaar (ambtelijk secretaris)

Afwezig met kennisgeving: Eliane Polak (P), Marcel Sprinkhuizen (P), Jeremy Doorenspleet (L), Maaïke de Droog (L)

Namens CvB: Herbert Griffioen, Annemieke Mencke (bestuurssecretaris), Annalies Zwart

Datum: 9 juli 2018

Verslag: Marjan van Dasselaar

**9. Opening en mededelingen en procedure lid CvB**

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.

Mededelingen CvB;

Er loopt een procedure voor de opvolging van de voorzitter RvT en er ligt inmiddels een interne voordracht bij de gemeente ter benoeming. Het CvB mag nog geen naam noemen omdat gemeente zich nog over de voordracht moet buigen. De kandidaat is nauw betrokken bij Almere (komt uit Almere) en heeft een grote carrière in het openbaar bestuur achter de rug. De kandidaat heeft al kennis gemaakt met de voorzitters van de medezeggenschapsraden.

Na het onverwachte vertrek van Barbara is gezocht naar een tijdelijke opvolging. Gezien de vacature voorzitter RvT is besloten om de vacature CvB snel tijdelijk in te vullen en niet structureel. Dat geeft de RvT de gelegenheid te onderzoeken of het huidige bestuursmodel voor de komende jaren behouden moet blijven. Er is niet gekozen voor een interim oplossing, maar voor een tijdelijke oplossing. Susanne Olivier is benoemd als tijdelijke bestuurder miv 1-9- 2018.

Er zijn twee vacatures voor rectoren. Eén procedure (HP) is in een vergevorderd stadium/afroondende fase. Voor de vacature bij Echnaton geldt dat deze niet voor zomer zal zijn ingevuld. Afgesproken is om de vacature voorlopig intern op te vangen. Een teamleider is als waarnemend rector benoemd en zal met de zittende schoolleiding waarnemen.

Annalies Zwart is werkzaam als interim concern manager HRM. Zij zal deze functie gaan combineren met de functie directeur bedrijfsbureau met als opdracht om het bedrijfsbureau verder te ontwikkelen tot een servicegericht bureau. Zo is de continuïteit in de organisatie gewaarborgd.

De inspectie heeft in het kader van het onderzoek kwaliteit en bestuurstoezicht bijna alle VO scholen bezocht en de helft van de PO scholen. Er zijn gesprekken gevoerd met de RvT, de BBMR-VO en GMR-PO. Het CvB verwacht eind september het definitief oordeel over de kwaliteitszorg en de kwaliteit van het toezicht. Er is sprake van een nieuw waarderingskader. Het CvB heeft al een voorlopige terugkoppeling van de inspectie ontvangen. In het VO lijken de zaken in principe op orde. Bij PO lijkt dat wat minder het geval. Het is een voorlopig oordeel en dus nog niet hard, maar het CvB verwacht in september wellicht een forse tik op de neus. De tijdelijke benoeming van het nieuwe CvB

lid (met PO ervaring) is een van de interventies in het kader van het verwachte inspectieoordeel.

De BBMR-VO geeft aan dat de WMS bepaalt dat ook bij een besluit tot het tijdelijk benoemen van een lid van het CvB de medezeggenschap moet worden betrokken. Het CvB is van mening dat er geen sprake is van medezeggenschapsrechten in geval van een tijdelijke benoeming van leden van het CvB. ASG moest snel schakelen na het aangekondigde vertrek van Barbara en heeft zorgvuldig gehandeld. Er is een kennismakingsgesprek geweest tussen de kandidaat en de voorzitters van de medezeggenschapsraden. Het CvB heeft geen aanleiding gezien de medezeggenschapsvraag uit te zetten. In het kader van de structurele oplossing zal er een profielschets worden opgesteld en zal de medezeggenschap een plaats krijgen in de selectiecommissie. Dat proces wordt gelopen als de nieuwe voorzitter RVT is benoemd.

#### **10. Vaststellen agenda**

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld. Onder `5 wordt punt 8 van de raadsvergadering behandeld.

#### **11. Verslag Overlegvergadering 9 juli 2018 en actielijst**

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag:

p.1 Arboarts: Er is destijds van arboarts gewisseld en niet van arbodienst, dus daarover was geen medezeggenschap nodig. Het contract met de arbodienst wordt in het jaar 2019 opnieuw aanbesteed.

p.1 jaarverslag-klachtenafhandeling: De BBMR-VO vraagt om het verslag van de behandelde klachten met het overzicht van de (deels) gegronde klachten en de actie die daarop door het CvB is genomen. Dit overzicht is niet terug te vinden in het jaarverslag 2017. Het CvB zal dit verslag na de zomer aan de BBMR-VO toesturen.

p.3 privacybeleid: De kaders van het privacybeleid worden door ASG aangegeven. Binnen die kaders is er beperkte ruimte voor de scholen. Bijvoorbeeld de privacy rond WhatsApp groepen is niet goed geregeld. De veiligheidsgroep conciërges Almere is zo'n WhatsApp groep en de rectoren hebben ook zo'n groep. ASG breed is begonnen met de wettelijke kaders. Beleid op uitwerking/verfijning gaat nog wel een tijdje duren. Een school kan kiezen voor een strakke lijn of om de wettelijke kaders aan te houden. De verantwoordelijkheid van het privacy beleid ligt op ASG niveau.

#### **12. Bestuursformatieplan en**

#### **13. Koersplan**

Agendapunten 12 en 13 (Het bestuursformatieplan en de meerjarenverkenning) worden, vanwege de onderlinge verbondenheid in samenhang besproken.

De meerjarenverkenning is beleidsarm en geeft de ontwikkeling van de financiële positie van ASG weer bij ongewijzigd beleid. De BBMR-VO constateert dat de meerjarenverkenning bij ongewijzigd beleid een ongunstige financiële ontwikkeling laat zien. De BBMR-VO mist een duidelijke stellingname van het CvB over de ontwikkeling van de financiële positie. Zonder een stellingname van het CvB is het erg lastig om iets te vinden van de meerjarenverkenning.

Nu het CvB heeft gekozen voor een beleidsarme verkenning waarin niet ingespeeld wordt op de

strategische doelen van ASG, ziet de BBMR-VO in het bestuursformatieplan niet terug welke keuzes worden gemaakt. Het koersplan is nog niet vernieuwd en dat maakt een discussie een stuk lastiger. De BBMR-VO zou graag een stellingname van het CvB zien die noopt tot wijzigen van beleid waardoor ASG duurzaam uit de rode cijfers komt. Nu lijkt het alsof de meerjarenverkenning, en daarmee de ongunstige financiële ontwikkeling, als solitair stuk voorligt. In hoeverre speelt het huidige bestuursformatieplan al in op de gedachten van het koersplan of is het Bestuursformatieplan ook gestoeld op bestaand beleid?

Het CvB geeft aan dat er vorig jaar discussie is ontstaan over de vraag van de BBMR-VO om medezeggenschap over de formatie van het bedrijfsbureau. Het CvB heeft om deze discussie op te lossen een aantal processen ingezet, waaronder het proces rond de aanpassing van de medezeggenschapsstructuur. Daar is een aantal BBMR-VO leden nauw bij betrokken. In de lijn van dit denken en vanuit de intentie van het CvB om deze discussie op te lossen, ligt dit jaar een bestuursformatieplan voor met de formatie van PO, VO en het bedrijfsbureau. De laatste jaren heeft het CvB steeds gewerkt met meerjarenverkenningen. Het CvB wil nu naar meerjarenbegrotingen. Dat is een ingewikkelde stap met het oog op de continuïteitsparagraaf die voor de jaarrekening moet worden gemaakt. Vanwege de verplichtingen rond het opstellen van de continuïteitsparagraaf, is dit jaar nog één keer gekozen voor een meerjarenverkenning op basis van staand beleid. In het najaar 2018 komt er echter een beleidsrijke meerjarenbegroting die zal worden voorgelegd aan de BBMR-VO. De term 'meerjarenbegroting' is ook eenduidiger in het kader van de WMS. In het nieuwe koersplan zal worden opgenomen wat we willen met ons onderwijs en hoe we dat met elkaar willen vormgeven. Het koersplan zal worden vertaald in een beleidsrijke meerjarenbegroting. De meerjarenverkenning en het bestuursformatieplan die nu voorliggen zijn beide gemaakt op staand beleid.

In vervolg op de beleidsrijke meerjarenbegroting najaar 2018, zal een HR kader brief opgesteld worden, welke het inhoudelijke kader gaat vormen bij het volgende (2019-2020) formatie proces. Dit kader zal worden voorgelegd aan de medezeggenschap in de nieuwe medezeggenschapsstructuur, waarna de formatie per school opgesteld kan worden en vervolgens samengevoegd tot het bestuursformatieplan. Het CvB geeft aan dat het op dit moment nog suboptimaal is, maar het CvB heeft de meerjarenverkenning en het bestuursformatieplan in deze vorm voorgelegd in de overtuiging dat dit gebeurt in kader van de beleidsrijke plannen najaar 2018 en voorjaar 2019. Het CvB benadrukt dat in de meerjarenverkenning scherp is neergezet dat we op tekorten afkoersen en dat er dus echt iets moet gebeuren. Het CvB geeft aan dat die conclusie expliciet in de meerjarenverkenning had kunnen worden opgenomen. Het CvB heeft deze conclusie wel expliciet beschreven in de notitie aan de RvT en de auditcommissie.

De jaarrekening 2016 liet een groot tekort zien. Toen is ASG al begonnen met plannen maken. In één jaar is een enorme operatie ingezet en dat heeft iedereen gevoeld. Tegelijkertijd zijn er plannen gemaakt om te voorkomen dat ASG weer in die situatie komt. Er is sprake van een aantal lekkages:

- Meergronden zit in een oud gebouw (de verhouding personeel en materieel staat onder druk). Het huren van het gebouw van MLF is een enorme last aangezien daar geen rijksinkomsten tegenover staan. Deze lasten worden gedeeld met elkaar. ASG wil van deze last af.
- Er is sprake van een disharmonische ontwikkeling van leerlingaantallen. Dat is financieel een groot probleem. De plannen rond het reguleren van de leerlingaantallen zijn reeds bekend bij de BBMR-VO.

De BBMR-VO vraagt wat de relatie is tussen het koersplan en het bestuursformatieplan dat nu voor ligt. Het CvB geeft aan dat het bestuursformatieplan niet beleidsrijk te maken is, zolang het proces te

komen tot een nieuw koersplan 2019-2022 nog niet gereed is. De meerjarenverkenning is gemaakt op basis van staand beleid in de wetenschap dat er in november een nieuwe beleidsrijke begroting ligt. Het bestuursformatieplan loopt tot 1-8-2019 en dat is met het oog op de jaarbegroting 2019 een zorg. De begroting 2019 wordt direct na de zomervakantie gemaakt en daarin komt een ander kader mee. Dan ligt het formatieplan al vast. Er blijft sprake van een time gap. Het strategische koersplan zou wel eens een andere impact kunnen hebben op de formatie dan zoals die nu is begroot. Het CvB is zich ervan bewust dat de formatie in de tweede helft van een lopend schooljaar niet kan worden omgebogen en er in de eerste maanden van 2019 dus niet zonder meer ingegrepen kan worden. De leerlingaantallen in het PO worden per maand gemonitord of ze in de pas lopen met de prognoses.

De BBMR-VO constateert dat de leerlingenaantallen PO in de prognoses toenemen en die in het VO afnemen. Is daar strategisch iets mee te doen? Het CvB geeft aan dat dit een moeilijk vraagstuk is. De personele component is het meest ingewikkeld. Er is bijvoorbeeld sprake van verschillende bevoegdheden voor het PO en het VO, waardoor docenten en leerkrachten niet zonder meer intern kunnen mobiliseren. Dan is ook er het huisvestingsvraagstuk. De scholen in het PO waar sprake is van krimp, krijgen niet als eerste nieuwe leerlingen. Die leerlingen komen in de groeiwijken aan de randen van Almere. ASG heeft dat in beeld, maar als het gaat om het huisvestingsvraagstuk heb je de gemeente nodig. ASG kan alleen gebouwen en geen lokalen teruggeven aan de gemeente. Scholen waar bijvoorbeeld de bovenverdieping leegstaat zijn in dat opzicht dus een probleem. ASG is in gesprek met de gemeente om een integraal huisvestingsplan af te spreken.

De BBMR-VO ziet dat in hoofdstuk 4 van het bestuursformatieplan de hoofdpunten strategisch HR beleid zijn beschreven. Het is echter een éénjarig bestuursformatieplan. Hoe verhouden deze geformuleerde hoofdpunten zich tot het koersplan en hoe vertaalt ASG deze hoofdpunten naar operationele doelen en hoe worden die gemeten?

Het CvB geeft aan dat hier sprake is van voorgenomen meerjarenbeleid en dat dit beleid nog niet uit ontwikkeld is; dit wordt meegenomen als onderdeel van het concept koersplan 2019-2022. Het is een weergave van wat er de komende 4 jaar op HR gebied moet gebeuren en hoe ASG dat wil gaan aanpakken. Ook is omschreven wat ASG verwacht van de ASG medewerker. Op deze geformuleerde uitgangspunten zullen jaarplannen worden geschreven. In de klankbordgroep HR zullen deze onderwerpen worden besproken en zal, gezien de hoeveelheid thema's, worden besproken waar de prioriteiten liggen. Daarna komt er een jaarplan dat wordt voorgelegd aan de BBMR-VO.

De BBMR-VO geeft aan dat er veel percentages in het bestuursformatieplan staan, zoals bijvoorbeeld: 'het lerend vermogen van teams is 50% gestegen'. Wat betekenen deze percentages? Is er sprake van een nulmeting? Hoe is vastgesteld dat dit het gewenste percentage is? Hoe worden die gecontroleerd? Zou het niet beter zijn om te omschrijven waar je als organisatie heen wilt zonder percentages te noemen? De BBMR-VO is van mening dat deze percentages afleiden van de inhoud. Het CvB geeft aan dat het niet gaat om de percentages, maar om het aangaan van de dialoog over de beschreven onderwerpen. De tekst moet gelezen worden als een uitnodiging tot gesprek. Het CvB is blij met de enorme boost in HR beleid en met de heldere structuur met de drie regielijnen. ASG is er nog lang niet, maar het CvB heeft nu in beeld in welke richting ASG zich als werkgever wil ontwikkelen. Het CvB is blij dat er niet in oude structuren van teams en opdrachten wordt gedacht. De getallen hadden er ook niet kunnen staan. De cijfers zijn bedoeld als uitnodiging tot dialoog. Ze moeten prikkelen en niet verplichten. De cijfers moeten geen eigen leven gaan leiden en niet afleiden van de discussie over de inhoud. De BBMR-VO merkt nog op dat de formulering 'meer betrokkenheid' impliceert dat er nu te weinig betrokkenheid zou zijn, terwijl juist in het onderwijs de betrokkenheid van medewerkers hoog is. Die betrokkenheid wordt overigens vooral gevoeld bij de scholen en niet bij ASG als geheel.

De tweede bijeenkomst van de klankbordgroep HR is op 24 september a.s. Daar zal een discussie op

inhoud worden gevoerd over de voorgenomen HR beleidsplannen. Dit zal weer aan de BBMR-VO worden teruggekoppeld. Er volgt bovendien nog een inhoudelijk plan van aanpak voor alle omschreven regielijnen.

Het bestuursformatieplan moet worden gelezen zoals in de vergadering besproken en zal daarom door het CvB tekstueel niet worden aangepast.

Afgesproken wordt dat de vergaderdata van de BBMR-VO zullen worden afgestemd op de planning rond het koersplan en de verwachte meerjarenbegroting. Hierover vindt nog nader overleg plaats tussen de ambtelijk secretaris en de bestuurssecretaris. De insteek daarbij is dat het concept koersplan in twee rondes ter bespreking voorligt; eventueel wordt daartoe een extra vergadering gepland. Tijdens de vergadering daaropvolgend zal de meerjarenbegroting onderwerp van bespreking zijn.

#### **14. Jaarverslag 2017**

Ter kennisgeving, verder niet besproken.

#### **15. Andere punten uit de Raadsvergadering**

De BBMR-VO vraagt het CvB waar de kracht van ASG ligt. Die kracht zal niet alleen moeten liggen in het bovenschool/bestuurlijk regelen van ICT en schoonmaak, maar ook in onderwijs. Bijvoorbeeld wanneer sprake is van tekort vakken in het VO. Hoe kan ASG dit soort situaties het hoofd bieden? Kunnen scholen dan bij andere ASG scholen terecht, of is dat gezien het palet aan verschillende soorten voortgezet onderwijs niet goed mogelijk? In het PO ligt de kracht van ASG veel meer voor de hand. Er zijn binnen het VO twee stichtingen. Is er zicht op of daar op termijn één stichting van gemaakt kan worden, waardoor uitwisseling van docenten mogelijk wordt?

Het CvB geeft aan dat meerwaarde discussies ingewikkeld zijn. Iedere minuut van de dag kun je de meerwaarde van ASG zien. Als je in een andere stand staat zie je die meerwaarde niet. Het CvB voelt er niet voor om voortdurend de meerwaarde van ASG te moeten bewijzen. Iedereen kan die zien. Een ander punt is hoe je die meerwaarde volledig benut. De inrichting van de organisatie zoals die nu is, is de hoogst haalbare samenwerking gezien de huidige wettelijke mogelijkheden. Zodra de wetgeving verandert zal ASG kijken of er een meer eenduidige structuur mogelijk is. Het is nu nog ingewikkeld om werknemers werk aan te bieden bij andere stichtingen van ASG. Dat kan in de toekomst anders worden. Als gevolg van het lerarentekort wordt dit probleem urgenter en het heeft dan ook de volle aandacht van het CvB. Het CvB is in dit verband in overleg met de vakbonden over een sociaal statuut. Voor PO geldt dat er in de afgelopen periode voor het CvB een goed overzicht is ontstaan op wat daar gaat gebeuren. In het VO moet de analyse de komende periode beter. Hoe staat het met de bezetting, het verloop, pensionering etc. Als dat in beeld is gebracht, zal worden gekeken waar er aanvullende interventies nodig zijn. Dan is duidelijk wat ASG aan opleiding moet bieden, of er een lerarenpool nodig is etc. Wat als eerste moet, hangt af van de analyse. Het CvB heeft een Taskforce lerarentekort in het leven geroepen. Ieder jaar wordt er al een roadmap gemaakt. Alle formatieplannen worden gematcht, tekorten in beeld gebracht en er worden matchingsgesprekken gevoerd. Er is ook sprake van urgentie bijvoorbeeld ingeval van ziekte. Dan loopt de spanning op en hebben rectoren onderling wel contact, maar dat gebeurt collegiaal en niet gestructureerd. Dat kan zeker planmatiger. Meer regie is wenselijk. Wat al plaatsvindt is dat er auditteams zijn die worden ingezet voor collegiale consultatie en intervisie wanneer sprake is van een (dreiging) van het predicaat zwak.

Paul en Hans nemen afscheid van de BBMR-VO. Paul is lange tijd lid geweest en hij was er altijd bij als

er een vergadering was. Hij is bovendien lid geweest van de MR van de Meergronden en van de OPR. Het CvB bedankt Paul voor deze belangrijke betrokkenheid op alle niveaus.

Hans is 6 jaar lid geweest van de BBMR-VO. Het CvB benadrukt dat Hans er in deze periode voor heeft gezorgd dat PRO goed vertegenwoordigd is geweest in de BBMR-VO. Het CvB bedankt Hans voor zijn tijd en energie die hij in de BBMR-VO gestoken heeft.

Het CvB bedankt ook Maaïke en Jeremy voor hun inzet en tijd. Het is heel goed dat leerlingen bereid zijn om hun vrije tijd te steken in medezeggenschap.

## 18. Rondvraag

Jack geeft aan dat werknemers van BHC een brief over de betaling van deskundigheidsbevorderingsuren hebben gestuurd aan de directeur. Deze brief is doorgestuurd aan CvB. Het CvB zegt toe dat er deze week een reactie op die brief zal komen.

Er was geen oplegger bij de meerjarenverkenning. Het CvB geeft aan dat de meerjarenverkenning ter informatie aan de BBMR-VO is toegestuurd. De begroting zal in het najaar ter advies aan de BBMR-VO worden voorgelegd.

Annemieke en de ambtelijk secretaris zullen de vergaderplanning afstemmen op de planning van het koersplan en de (meerjaren)begroting.

Robert vraagt wat er tegen gedaan kan worden als leerlingen een filmpje maken van een vechtpartij en dat filmpje verspreiden. Het CvB geeft aan dat dat ook onder de huidige regels al niet mag en dat dat vastligt in de schoolregels. Daar voorkom je echter niet mee dat filmpjes worden verspreid. De AVG zal hier niets aan veranderen.

## Volgende overlegvergadering: 1 oktober 2018

### Actielijst

|   |                            |                          |
|---|----------------------------|--------------------------|
| 1 | Jaarverslag klachten 2017  | Bestuurssecretaris       |
| 2 | Afstemmen vergaderplanning | Bestuurssecretaris en AS |

Voor de agenda overlegvergadering 9 juli 2018:

1. Koersplan voortgang
2. Medezeggenschapsstructuur
3. Jaarplanning
4. Scholing
5. Presentatie Stieneke Stokman