

GMR/CVB

1. 20.00 uur: Opening

Notulen / actie:	<p>Aanwezig: GMR: Freek van Reen, Jeffry Frederik, Jolanda van der Velden, Maria Vrijssen, Rian Zwolsman, Theo Snelders; Veldvest: Jos de Mönnink, Niek Coelen, Marcel Eijkemans; Toehoorders: Monique Hovens en Ellen Briër</p> <p>Afwezig met berichtgeving: José Geenen als toehoorder</p> <p>De agenda wordt herschikt: Notulen vorige vergadering – Allocatiemodel – Formatieplan 2011–2012 – Meerjaren formatieplan – Sociaal plan – Notitie herinrichting staffbureau</p> <p>Deze vergadering is niet op de standaard en gewenste manier voorbereid. De stukken kwamen erg laat/niet, en het is wel erg veel voor een agenda. Daarnaast hebben we geen formulieren voor aanvraag van instemming/advies gekregen, terwijl in deze vergadering meteen een besluit moest vallen. We hebben nu begrip voor de tijdsdruk, maar vragen om bij volgende gelegenheden de stukken ruim op tijd aan te leveren en de termijnen in acht te nemen.</p>
CVB	

2. 20.05 uur: notulen vorige vergadering

Status:	Besluitvormend
Bron:	Notulen van 28 februari 2011
Inhoud:	Aanvullingen/wijzigingen aanbrengen, vragen stellen.
Notulen / actie:	<p>Punt 5 informatieverstrekking: Niek zou de diverse gremia informeren over de verantwoordelijkheden voor de communicatie.</p> <p>Punt 7 Personele bezetting GMR: Theo heeft met 4 kandidaten gesproken: José Geenen, Ellen Briër, Monique Hovens en Bart Brom. José Geenen heeft aangegeven komend jaar zitting in de GMR te willen nemen, Monique Hovens en Ellen Briër zijn als toehoorder aanwezig en zullen n.a.v. deze bijeenkomsten laten weten wat ze zullen doen. Van Bart Brom heeft Theo nog geen bericht terug gehad.</p>

3. 20.15 uur Allocatiemodel in het gehanteerde FPE-model

Status:	Informatief
Bron:	Document allocatiemodel
Inhoud:	Bespreking verhelderingsvragen.
Notulen / actie:	<p>Een allocatiemodel is een rekenmodel voor het verdelen van de middelen.</p> <p>Het bestuursformatieplan is gebaseerd op het fpe-model. Hierbij wordt uitgegaan van FormatiePlaatsEenheden. Een leerkracht met een LA-schaal is daarbij de rekeneenheid. Andere functies worden daarbij omgerekend naar een verhouding daarvan (bijv.: een directeur schaal DB is dan 1,52 fpe. Van een La-leraar wordt de Gemiddelde PersoneelsLast (GPL) berekend. Zie voor de gehanteerde bedragen blz. 6 van het bestuursformatieplan 2011–2015. Aangevraagde en verleende ouderschaps- en Bapoverloven zijn hierin verrekend.</p>

	Vanuit de vergoeding van het rijk wordt bepaald hoeveel er daarvan nodig is voor collectieve taken en het stafbureau. De rest kan dan ingezet worden voor personeel van de scholen.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. 20.30 uur **Formatieplan 2011-2012**

Status:	Informatief
Bron:	Document formatieplan 2011-2012
Inhoud:	Bespreking verhelderingsvragen.
Notulen / actie:	<p>Het rijk baseert de vergoeding voor scholen op de leerlingentelling van 1 oktober van het voorbije jaar. Veldvest gaat de middelen verdelen naar de 1-oktobertelling van het lopende schooljaar.</p> <p>De begroting voor het beschikbare aantal fpe's wordt gebaseerd op het totaal aan baten minus het totaal van de lasten exclusief de salarislasten. Dat getal wordt gedeeld door de GPL van Veldvest. Dan zouden er op Veldvestniveau 282,29 fpe beschikbaar zijn mits iedereen een LA-functie zou hebben. Dit getal wordt dus weer verrekend met de diverse GPL-verhoudingen van andere functies (1,52 voor een directeur, 1,11 voor een LB-er enz.)</p>

5. 20.45 uur **Meerjaren-bestuursformatieplan**

Status:	informatief
Bron:	Document meerjaren-bestuursformatieplan
Inhoud:	Bespreking verhelderingsvragen.
Notulen / actie:	<p>Op pagina 7 staat een tabel, die de basis van het meerjaren-bestuursformatieplan vormt. Bij ongewijzigd beleid zal Veldvest de daarin vernoemde bedragen tekort komen. Op pag. 8 zie je dan wat dat voor invloed heeft op het eigen vermogen. Hierbij zijn de volgende aannames gedaan: Jaarlijks zal 1% de organisatie verlaten als gevolg van natuurlijke uitstroom en de ouderen werken door tot 65.</p> <p>Een van de zaken, die positief meewerken is het opzetten van een vervangingspool. Zo kun je de kosten van de werkgelegenheidgarantie (gedeeltelijk) zichzelf laten terugverdienen</p> <p>Naar welke hoogte van de reserves streeft Veldvest?</p> <p>Die getallen worden bepaald naar aanleiding van de richtlijnen van de commissie Don in samenhang met wat we zelf willen. Minimum is dat je grofweg 3 maandsalarissen moet kunnen betalen. De vraag kan nu nog niet concreet beantwoord worden, mede door een aantal onzekerheden. Veldvest streeft naar niet veel verder interen op het vermogen. Iedereen is er van overtuigd, dat er gestreefd moet worden naar een evenwicht, waarbij er niet te veel geld op de plank ligt, maar er wel voldoende buffer is om omvallen van de organisatie te voorkomen.</p> <p>Jaarlijks wordt een staatje, zoals op pag. 7 van het formatieplan staat, opgesteld om tijdig bij te kunnen sturen. Daar waar hier steeds dezelfde getallen staan, gaan we uit van aannames, die we niet goed kunnen inschatten. Naarmate we meer ervaring met dit model krijgen, hoe beter we het kunnen inschatten. Veldvest kan ook steeds beter de getallen onderbouwen en tijdig aanleveren.</p> <p>Als we ervoor kunnen zorgen, dat de 7 fte boventalligen zichzelf grotendeels kunnen</p>

	<p>terugverdienen, kunnen we waarschijnlijk grote problemen voorkomen. Het komende jaar zitten we wel met de kosten van het sociaal plan.</p> <p>Het meerjaren–bestuursformatieplan is gebaseerd op het eerdergenoemde allocatiemodel, rekening houdend met diverse beïnvloedingen van de baten en lasten. Hierin is ook de notitie herinrichting stafbureau meegenomen. De krimp van de staf geldt voor het hele bureau.</p> <p>We gaan niet verder met betaalde LIO's omdat de kwaliteit van de opleiding niet correspondeert met onze ambities en omdat LIO's bestaand werk verdringen.</p> <p>Veldvest houdt zich op het gebied van de functiemix aan de percentages als vermeld in de cao.</p> <p>Bij gedwongen ontslagen op basis van kwantiteit, moeten vastgestelde regels en criteria gehanteerd worden. Kwaliteit is niet een van die criteria. Voor behoud van kwaliteit zijn er criteria op Veldvestniveau, die naar de scholen gaan en gebruikt zullen worden voor onderbouwing van kwalitatieve beoordeling. Bij voldoende onderbouwing en dossiervorming kan iemand wel op basis van kwaliteitscriteria ontslagen worden.</p> <p>Wanneer de nu 51-jarigen uitstromen, kunnen we een groot tekort aan personeel verwachten.</p> <p>Op pag. 13 moet 11 fte 7 fte zijn.</p> <p>In het hele plan wordt uitgegaan van een dalende lijn in de leerlingenaantallen. Dit is slechts zeer minimaal beïnvloedbaar.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. 21.00 uur Sociaal plan

Status:	informatief
Bron:	Document sociaal plan
Inhoud:	Bespreking verhelderingsvragen.
Notulen / actie:	<p>We moeten een sociaal plan maken om in aanmerking te komen voor de overname van de uitkeringen door het participatiefonds. Het plan voldoet aan de standaardcriteria. De vertrekpremie die hierin vernoemd wordt is afhankelijk van de goedkeuring van de minister. De bovenwettelijke uitkeringen mogen van de minister niet worden gebruikt voor het afkopen van de contracten. Zij wil eigenlijk ieder individueel geval laten toetsen door de rechter</p> <p>De bezwarencommissie als hierin vernoemd is gelieerd aan de diverse bonden.</p> <p>In de tekst wordt de naam van een adviesbureau vermeld. Die wordt verwijderd.</p> <p>Waarom is er geen regeling getroffen om ouderen te stimuleren eerder met fpu te gaan? Dit is te duur.</p> <p>Het sociaal plan behoeft geen specifieke instemming van de GMR. Het is de basis voor het gesprek Op 19 april in het kader van het DGO.</p> <p>DGO: Eerst hebben de bonden overleg met de GMR. Daarna volgt overleg met Veldvest. Indiende bonden akkoord gaan met het plan, zullen zij het verdedigen bij hun leden.. Als de ledenraad akkoord gaat, kan het definitief akkoord getekend worden.</p> <p>Na akkoord op 19 april volgt informatie vanuit Veldvest nog voor de meivakantie naar personeelsleden. Dan komt waarschijnlijk snel naar voren, wie zich beschikbaar stelt voor vrijwillig vertrek.</p>

7. 21.15 uur notitie herinrichting stafbureau

Status:	Informatief
Bron:	Document notitie herinrichting stafbureau, document functieomschrijving bestuursadviseur veldvest
Inhoud:	Bespreking verhelderingsvragen.
Notulen / actie:	<p>In het plan komt de duidelijke keuze naar voren voor een CVB van 1 persoon met daarbij 2 bestuursadviseurs. De directeuren van de scholen zijn medeverantwoordelijk voor het uit te zetten beleid. De staffunctionarissen voor bestuursadviseur zijn inmiddels geworven: Niek Coelen en Marcel Eijkemans.</p> <p>Rob Vastbinder is formeel ontheven van zijn interim-schap. Per 1 mei stopt hij. In deze maand rondt hij Zijn werkzaamheden af.</p> <p>Jos is met OSG in onderhandeling over de onderlinge samenwerking.</p> <p>Men is ook in overleg met SKOZOK om te komen tot centrale aansturing van vervangingen d.m.v. een digitale tool. Daarin wordt ook samenwerking gezocht met OSG. Het Directeurenberaad is heel positief over de beschreven herinrichting.</p> <p>Is er goed gekeken naar een goede bezetting voor de centrale inkoop? Ja.</p> <p>Wat is de cultuur, die nagestreefd wordt na de herinrichting?</p> <p>Het eigenaarschap van de gang van zaken gaat van het stafbureau naar de directies.</p> <p>Deze vraag omvat een veel breder gebied, dat wat nu aan het eind van de vergadering besproken kan worden. Os stelt voor om hiervan een repeterend agendapunt te maken.</p> <p>Wat was de trigger van deze omslag?</p> <p>Door de verzakelijking bij het omgaan met onderwerpen voelden en namen de directies meer verantwoordelijkheid. Iets meer sturing en een grote transparantie vergrootten het effect. Nu komen latente kwaliteiten bij sommige directeuren naar voren.</p>

8. 21.30 uur Rondvraag

Notulen / actie:	<p>Jos: Kan de vergaderfrequentie met de CVB omlaag? De GMR heeft dan mogelijkheid om eigen vergaderingen te hebben en Veldvest heeft dan de mogelijkheid om de vergaderfrequentie met het directeurenberaad te verhogen.</p> <p>Niek: Bij een voltallige PGMR zou er een mogelijkheid kunnen ontstaan voor overleg van de PGMR met de CVB</p> <p>Jos: Naar aanleiding van de Cito-uitslagen blijkt, dat Veldvest op orde is qua opbrengsten. Samen met de erg lage verwijzing naar het sbo is dat een goede prestatie. Compliment voor de teams en directies.</p>
-------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

GMR

8. Advisering/instemming

Status:	Advies c.q. instemming
Bron:	Deel 1 van de vergadering
Notulen / actie:	Meerjaren–bestuursformatieplan: advies GMR volgens art. 22d reglement GMR Instemming PGMR (art. 23b) Formatieplan 2011–2012 advies GMR (art. 22d) Sociaal plan instemming GMR Allocatiemodel instemming PGMR (art. 23a–b) advies OGMR notitie herinrichting stafbureau advies GMR (art. 22b)
Notulen / actie:	Op 19 april is de hele GMR uitgenodigd voor het DGO. <u>Sociaal plan</u> : Door de tegenstand van de minister wordt de afvloeiingsregeling onzekerder. <u>Meerjaren–bestuursformatieplan</u> We hebben geen duidelijk antwoord gekregen op de vraag hoe groot de reserves moeten zijn. Het is niet goed duidelijk geworden, hoe men er voor gaat zorgen dat kwaliteit gewaarborgd wordt en hoe men probeert te voorkomen, dat door gedwongen ontslagen kwaliteit moet wegstromen.
Theo	De PGMR geeft instemming . De OGMR Volg dit plan. Maak wel voor de zomervakantie duidelijk wat de wenselijke reserves voor de stichting zijn.
Theo	<u>Formatieplan 2011–2012</u> : advies: volg de plannen zoals opgesteld.
Theo	<u>Allocatiemodel</u> : Voor dit plan geldt hetzelfde advies als bij het meerjaren–bestuursformatieplan.
Theo	<u>Notitie herinrichting stafbureau</u> : Advies: volg het plan als opgesteld. Zet echter geen acties in gang, voordat advies is ingewonnen.

9. 21.55 uur Rondvraag

Notulen / actie:	Hoe gaan wij het DGO in? We zijn het eens met de opzet. We zijn benieuwd hoe de bonden onze onzekerheid inschatten. Naar aanleiding van de vraag van Jos: We hebben erg laat de info binnengekregen en het moest er erg snel doorheen. Dit vraagt eerder om een verhoging van de vergaderfrequentie, dan een verlaging. We nemen het verzoek van Jos mee in de komende vergadering.
Theo	

10. 22.00 uur sluiting vergadering

Volgende vergaderingen:

28 april

26 mei

23 juni (voorzittersoverleg)