



Info-bulletin
Voor de regiegroep van Talent Primair
December 2020

Inleiding

Talent Primair verzorgt op 25 locaties het onderwijs in de regio Gooi en Vechtstreek. De verschillende betrokken gemeenten hebben hun toezichthoudende rol verenigd in een regiegroep en komen tweemaal per jaar bij elkaar.

Het College van Bestuur legt aan de regiegroep verantwoording af over de begroting en de jaarrekening. Tevens wordt er een informatie bulletin gemaakt over de ontwikkelingen binnen de scholen en op stichtingsniveau.

Deze constructieve manier van toezichthoudende werkt voor Talent Primair erg prettig en efficiënt en houdt de vertegenwoordigers van de verschillende gemeenten goed geïnformeerd.

In dit nummer is uiteraard een groot gedeelte gewijd aan de ontwikkelingen rondom corona. Echter wordt ook de concept jaarrekening toegevoegd.

Voor vragen en opmerking zijn we altijd bereikbaar via: info@talentprimair.nl

College van bestuur van Talent Primair,

Roel Hoogendoorn, voorzitter
Fije Hooglandt, lid

Algemeen

Corona

Helaas blijft Corona momenteel een allesoverheersend onderwerp. Het stelt ons voor vele uitdagingen. De scholen zijn zelfs voor een tweede keer gesloten. Gelukkig waren we goed voorbereid. We hebben het onderwerp gedurende het jaar natuurlijk ook niet losgelaten. Het geleerde kon direct weer toegepast worden. Toch zijn er nog veel zorgen. Ten eerste de gezondheid van de kinderen en medewerkers. Helaas worden er nog steeds mensen ziek. Wat het extra moeilijk maakt is, dat we meerdere mensen moeizaam terug zien komen. Het herstel van Corona kost tijd. Ten tweede is er de uitdaging om goed onderwijs te blijven bieden met veel meer vervangingen en nu weer met thuisonderwijs. Ten derde zien we door de grote toename van het ziekteverzuimpercentage de scholen in de financiële problemen komen. De middelen vanuit de overheid om dit financiële tekort op te vangen zijn ontoereikend. Een simpele rekensom: Er is 210 miljoen beschikbaar voor PO, VO en MBO. Laten we gemakshalve delen door de drie sectoren, is 70 miljoen per sector. 70 miljoen gedeeld door 7000 basisscholen maakt dat er ongeveer 10.000 euro voor elke school beschikbaar komt. Uiteraard zal dit naar leerlingenaantal verdeeld worden, dus verschillen per school. Maar in deze orde van grootte zullen we wel moeten denken. Dit dekt bij lange na niet de kosten voor het oplopende ziekteverzuim.

AVG

Sinds 2018 is de AVG van toepassing en wordt er binnen Talent Primair gewerkt aan bewustwording van deze privacy wetgeving. Hiervoor maken we onder andere gebruik van een externe functionaris gegevensbescherming.

In november 2020 hebben we de jaarlijkse evaluatie gehad, waarbij een aantal onderwerpen de revue zijn gepasseerd. Naar aanleiding van deze evaluatie is [een jaarverslag](#) gemaakt wat als bijlage meegestuurd wordt. Tevens zijn er dit jaar twee schoolbezoeken geweest; bij de Ploeg in Laren en de Linde in Loosdrecht. Uit de schoolbezoeken blijkt dat medewerkers zich wel bewust zijn, maar dat ze niet altijd de juiste documenten kunnen vinden of weten bij wie ze datalekken moeten melden.

Rapport Mckinsey

Het onderzoek van McKinsey & Company naar de toereikendheid bekostiging en doelmatigheid bestedingen in het primair en voortgezet onderwijs is gepubliceerd. Het rapport laat zien dat structurele investeringen in het onderwijs nodig zijn. De bekostiging die scholen ontvangen is slechts toereikend om het oordeel 'voldoende' te krijgen van de Inspectie van het Onderwijs. De ambities binnen het onderwijs en de verwachtingen van de maatschappij zijn echter hoger dan het minimumniveau van die 'voldoende'. Met de huidige bekostiging lijkt dat hogere niveau niet realistisch. Daarnaast moet de overheid investeren om uitdagingen als het lerarentekort, de veranderende leerlingenpopulatie en de onderinvestering in de onderwijshuisvesting het hoofd te bieden. Dit zijn de belangrijkste conclusies ten aanzien van de bekostiging in het rapport.

In deze [animatie](#) wordt een handige samenvatting van het rapport gegeven.

We zullen dit rapport zelf ook met de directeuren bespreken.

In de [discussie](#) die over het rapport is gevoerd door de PO-Raad wordt ook uitvoerig ingegaan over de kleine scholen toeslag.

Wanneer wij dit op Talent Primair betrekken, dan kan dit op termijn ook iets voor onze kleine scholen betekenen. Wij vonden het goed om het onder de aandacht te brengen bij de regiegroep, om het onderwerp in de toekomst samen verder door te spreken.

Huisvesting

Hieronder zullen we een korte toelichting geven op de komende en lopende projecten rondom de huisvesting van de scholen.

IHP

Het Huisvestingsplan (IHP) van Talent Primair is klaar en omschrijft de inzet van beleid voor de periode 2021-2025. Daarnaast wil Talent Primair een doorkijk geven naar de ontwikkelingen tot 2035.

Het IHP heeft een meer strategisch karakter door vanuit visie, beleid en ontwikkelingen strategische keuzes te maken. Daarbij wordt ook gekeken naar de praktische kant: het voorzien in voldoende en adequate huisvesting.

Het IHP beschrijft de gewenste voorzieningenstructuur voor onderwijshuisvesting op basis van een visie op onderwijs en onderwijshuisvesting. De trends en ontwikkelingen, landelijk en lokaal worden geanalyseerd. Er wordt gekeken naar de huidige capaciteit, leerlingenprognoses en ruimtebehoefte. Dit alles wordt vertaald in een aantal scenario's om te komen tot de gewenste voorzieningenstructuur. Door goed zicht te hebben op de eigen huisvestingsportefeuille kunnen we voortvarend de gesprekken met de betrokken partijen voeren.

Nieuwbouw / vernieuwbouw

IKC Loosdrecht

Er is een vooruitgang geboekt in het proces voor het IKC Loosdrecht. De nieuwe leerlingenprognose die de gemeente heeft laten opstellen heeft geresulteerd in een toename van 80 leerlingen. Het gevolg hiervan is, dat er een bestemmingsplanwijziging moet plaatsvinden op de plek van de Sterrenwachter.

IKC Muiden

De bouw van het IKC is inmiddels gestart. De verwachte oplevering zal in januari 2022 zijn.

Ventilatie

Zoals wij al eerder hebben laten weten, hebben wij als bestuur gecontroleerd of onze schoolgebouwen voldoen aan de eisen voor ventilatie. Dit om de risico's van verspreiding van Corona door ventilatie te beperken. Bureau bos (onze bouwkundig adviseur) heeft samen met ons deze toets uitgevoerd.

Bouwbesluit - eisen

Het RIVM heeft bekeken wat de risico's zijn van verspreiding van Corona door ventilatie. Zij concludeert dat hiervoor geen aanwijzingen zijn, mits de ventilatie in het gebouw is ontworpen volgens de eisen van het Bouwbesluit, zijnde:

- Er is geen recirculatie van lucht in de klaslokalen.
- De ventilatie in de klaslokalen is meer dan 3,5 liter lucht per persoon per seconde.

Frisse Scholen – aanvullende richtlijn

Daarnaast hebben we getoetst of het gebouw voldoet aan de norm voor Frisse Scholen. Deze aanvullende richtlijn, gaat uit van een ventilatie van minimaal 6 liter lucht per persoon per seconde.

Verbetermaatregelen

Uit de toets is gebleken dat zes schoolgebouwen niet voldoen aan het Bouwbesluit. Dat wil zeggen dat de ventilatie in deze lokalen meer is dan 3,5 liter lucht per persoon per seconde. Elf schoolgebouwen voldoen niet aan de norm voor Frisse Scholen.

De veiligheid op school is hiermee niet in gevaar; volgens het RIVM zijn er geen aanwijzingen voor verspreiding van Corona door ventilatie. Toch willen wij ervoor zorgen dat de ventilatie ook voldoet aan de norm voor Frisse scholen.

In de bijlage vinden jullie een overzicht van de geraamde kosten en de stand van zaken van de twaalf gebouwen die niet voldoen aan de norm voor Frisse Scholen.

Onderwijs

In dit kalenderjaar is er een aantal bezoeken geweest van de inspectie. Er is een onderzoek geweest naar de verklaringen omtrent gedrag (VOG) en een aantal thema-onderzoeken. De voltijds HB-afdeling heeft behoorlijk zwaar weer meegemaakt

Inspectie

Het inspectiebezoek is inmiddels helemaal afgerond. Het definitieve rapport hebben we bijgevoegd als bijlage. We kijken terug op een fijn inspectiebezoek waar goede inhoudelijke gesprekken zijn gevoerd over hoe we het onderwijs nog beter vorm kunnen geven op onze scholen. Er zijn dit jaar ook thema-onderzoeken uitgevoerd en een incidenteel onderzoek naar de aanwezigheid van verklaringen omtrent gedrag (VOG) van alle medewerkers.

Thema-onderzoeken naar leerlingpopulatie en ambities

Vlak na de vakantie heeft de inspectie bij zes scholen een thema-onderzoek gedaan. Dat zijn onderzoeken die zij doet om informatie te verzamelen voor het onderwijsverslag. Het onderwerp van het onderzoek gaat over de mate waarin scholen ambities hebben die passen bij de kenmerken van hun leerlingenpopulatie. Omdat wij dit vanuit onze koers ook een belangrijk thema vinden, staat dit centraal in onze managementrapportage 2020. We hebben daarom in samenspraak met de inspecteur gekeken hoe de inspectiebezoeken konden bijdragen aan een verrijkte input voor de managementrapportage 2020.

Incidenteel inspectie onderzoek naar aanwezigheid VOG

De inspectie heeft naar aanleiding van een anoniem signaal in de eerste week na de zomervakantie een onderzoek gedaan naar de aanwezigheid van VOG's vanaf augustus 2018. Uit dat onderzoek bleek dat alle VOG's aanwezig zijn. Wel vond de inspectie dat ze soms te laat zijn. Dan zit er een verschil tussen de datum van indiensttreding en de datum van de VOG.

Audit basisondersteuning en collegiale visitatie

We zijn gestart met de scholing van 24 auditoren. Zij gaan onder leiding van een externe voorzitter audits naar de basisondersteuning én collegiale visitaties uitvoeren op de scholen.

HB

De Tweede Kamer heeft gesteld dat scholen [geen vrijwillige ouderbijdrage](#) meer mogen vragen voor het geven van onderwijs aan hoogbegaafde kinderen. Hiermee valt een belangrijke financiële poot weg van de bekostiging van het voltijds HB-onderwijs van Talent Primair. De ouders hebben woensdag 1 april 2020 een brief ontvangen dat Talent Primair gaat heroverwegen of en hoe we verder willen met HB-onderwijs. Inmiddels hebben de ouders van de leerlingen van het voltijds HB-onderwijs de toezegging gekregen, dat er volgend jaar niks zal veranderen voor hun kinderen. Volgend jaar zullen de gesprekken met de medezeggenschapsraad plaats vinden om te onderzoeken hoe en of we verder kunnen gaan met voltijds HB-onderwijs.

December 2020

In de voltijds HB-afdeling hebben we momenteel nog 25 kinderen. Er zijn veel kinderen vertrokken, omdat de toekomst van de school te onzeker werd bevonden. We zijn begonnen aan een onderzoek hoe andere besturen voltijds HB-onderwijs aanbieden en hoe ze uit kunnen komen met een reguliere bekostiging zonder een additionele ouderbijdrage of financiële ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband.

Scholen

Tweemaster

De Tweemaster in Nigtevecht zit onder de opheffingsnorm. Daarbij wordt de roep uit het dorp groter om er een grotere school in plaats van twee kleinere scholen te hebben. De samenwerking tussen beide scholen wordt steeds meer gezocht en vormgegeven. Dit alles heeft geleid tot de intentie om in de toekomst samen verder te gaan. Dit proces vindt plaats onder de begeleiding van een externe procesbegeleider.

Hobbedob

We zijn het fusie traject gestart tussen de Hobbedob en de Terp (school van Florente). Sinds september zijn beide teams met elkaar aan de slag om te kijken hoe zij samen het onderwijs willen inrichten. Daarnaast wordt gewerkt aan een fusie effect rapportage. Deze nieuw te vormen school zal onder bevoegd gezag van Talent Primair vallen.

Vinkenbaan

Voor de Vinkenbaan geldt hetzelfde als voor de Hobbedob. Er is een traject van verkenning gestart tussen de Oranje Nassauschool (school van Florente) en de Vinkenbaan. Intentieverklaringen zijn getekend en het onderzoek is gaande.

Bussumse Montessorischool

De Bussumse Montessorischool heeft in 2019 toenadering gezocht vanwege hun interesse om zich bij TP aan te sluiten. Dit was voor TP om meerdere redenen interessant, te weten: Een verbetering van de gemiddelde schoolgrootte. Tevens is het interessant om meerdere montessorischolen te hebben waardoor uitwisseling van kennis en kunde gerealiseerd kunnen worden. Inmiddels is de BMS vanaf 1 september bij ons aangesloten.

Gouden Kraal

Deze school heeft naar aanleiding van het inspectieonderzoek naar de kwaliteit van het onderwijs bij zeven Talent Primair scholen nog geen voldoende gescoord. Het verbetertraject waar de school in zat is daarom geïntensiveerd. Er is extra externe begeleiding. Ook vanuit het bestuur is er sprake van extra begeleiding en een strakke monitor. We hebben vertrouwen in de ontwikkelingen. De directie en het team hebben het goed opgepakt en de leercurve is hoog. We zien dat er sprake is van mooie nieuwe onderwijsideeën waar andere scholen van kunnen leren. Bij de afname van de volgende toetsen zullen we zien wat het effect is van de inspanningen. Het streven is uiteraard een voldoende op dit onderdeel.

Financieel

Q3 en de meerjarenbegroting

Het opstellen van de meerjarenbegroting was dit jaar gecompliceerder dan voorgaande jaren. Het ziekteverzuimpercentage loopt in rap tempo op. Dit heeft direct gevolgen op het bedrag dat gereserveerd moet worden. De scholen worden hierdoor ook geconfronteerd met grote tekorten. Een tekort op een school kan resulteren in mobiliteit.

De begroting van 2021 laat een tekort zien. De redenen voor dat tekort zijn met name terug te voeren naar de kosten voor het oplopende ziekteverzuim, de incidentele terugloop van het aantal leerlingen en het voorfinancieren van de groei van de PC Hooftschool in Muiden. Het is te verwachten dat vanaf 2022 de begroting weer sluitend zal zijn.

De kwartaalrapportage van Q3 is meegestuurd als bijlage.

Personeel

Onder het stuk van personeel willen we ingaan op het oplopende ziekteverzuim. Daarbij willen we ook de nieuwe gesprekkencyclus belichten. Tenslotte willen we ook nog het lerarentekort beschrijven.

Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimpercentage stijgt helaas nog steeds. Bij een doorrekening naar aanleiding van de huidige gegevens tot juli 2021 zou het voortschrijdend verzuim uitkomen op 8,9%.

Wat zeggen de percentages ons?

De afgelopen jaren stijgt het ziekteverzuim percentage binnen Talent Primair. De trend houdt helaas nog steeds aan. We beoordelen het percentage als te hoog. Het hoge percentage is met name gerelateerd aan medewerkers met langdurig verzuim.

Het korte ziekteverzuim en de meldingsfrequentie (dus hoe vaak meldt iedere medewerker zich in een jaar ziek) blijft laag.

Waar moeten we ons zorgen om maken?

We maken ons blijvend zorgen om de stijging van het percentage. We constateren dat de stijging gerelateerd is aan langdurig verzuim. Het langdurig verzuim is daarom een extra punt van aandacht voor ons.

Als extra verhoging van het percentage zien wij dat een groep medewerkers moeilijk re-integreert nadat zij een covid-19 infectie hebben doorstaan. Het duurt regelmatig lang voordat de medewerker volledig terug is. Dat vinden wij zeer zorgelijk.

Welke analyse hebben we gemaakt?

Vanuit de privacywetgeving is het niet toegestaan om redenen van verzuim te registreren. Binnen Talent Primair kennen wij geen puur werkgerelateerd verzuim, in de regel gaat het dan om een combinatie verstoring werk-privé balans. Als wij een inschatting maken op basis van wat bij ons bekend is, dan komen wij op dit moment uit op volgende cijfers:

- fysieke/medische redenen: 45%
- niet bekend, kort verzuim: 25%
- werk/privé balans: 15%
- corona gerelateerd: 10%
- zwangerschapsgerelateerd verzuim: 5%

Waar gaan we op sturen?

Ons streven is uitval in een eerder stadium te herkennen. Daarbij willen we interventies preventief inzetten om uitval voor te zijn.

Onze leidinggevendenden ondersteunen wij hierin door een training verzuimbegeleiding aan te bieden in januari 2021. De eerder geplande training in mei 2020 kon, in verband met de op dat moment spelende factoren rond corona, helaas geen doorgang vinden.

In samenspraak met de ARBO-dienstverlener gaan we de ondersteuning anders organiseren. We zetten daarbij onder andere in op snellere communicatie en overleg ten aanzien van uitgevallen medewerkers. Verder wordt er een verzuimcoördinator ingezet om preventief acties voor de verzuimer en de betrokken leidinggevende op te zetten.

Vernieuwing gesprekkencyclus

Het opzetten van een vernieuwde gesprekkencyclus voor Talent Primair is in volle gang. Vanuit de binnenkring P&O is een werkgroep hierin actief. De binnenkring wordt continu aangesloten in de ontwikkelingen.

Onze uitgangspunten bij de verkenning zijn als volgt:

- De gesprekken staan in het teken van waardering
- Iedere medewerker is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling
- De hele organisatie/school is betrokken bij deze ontwikkeling
- Het team/bouw is betrokken bij de ontwikkeling van de collega's

Vanuit de werkgroep is tijdens de DR van september informatie opgehaald bij de directeuren.

Met die input is een verder uitgewerkt voorstel besproken in een werkgroep waar ook leraren bij betrokken zijn. Ook daar is input opgehaald.

In het voorstel laten we de traditionele vorm los. De medewerker wordt verantwoordelijk voor zijn/haar waardering en ontwikkeling.

Het gaat om versterking en/of verandering van gedrag om de eigen professionaliteit te verbeteren. Een essentieel onderdeel om dit te doen slagen is versterking van leiderschap op diverse niveaus, zowel voor de leidinggevende, het team en de individuele medewerker.

Aanpak professionalisering

We zetten in op een aansprekende en effectieve professionalisering. Hiervoor hebben we een nieuwe binnenkring Professionalisering opgericht, die eigenlijk functioneert als een leerteam. Deze binnenkring wordt voorgezeten door een externe specialist, die de stappen begeleidt en de leden inhoudelijk meeneemt in de ontwikkeling.

Als eerste stap is een visie voor Talent Primair omschreven. Het is lastig om de visie kort samengevat weer te geven, voor enige richting is het als uitgangspunt goed om te weten dat ons doel is dat binnen Talent Primair professionals werken die op alle niveaus effectief van en met elkaar leren. Professionele autonomie wordt hierbij niet uit het oog verloren.

We hebben gekeken naar de stip op de horizon. Vervolgens kijken we nu hoe we daar komen.

De inhoudelijke uitwerking is nog niet duidelijk. We hebben afgesproken dat we doorgaan met de al eerder opgezette interne leernetwerken.

In het proces wordt bij een aantal scholen een kwalitatief onderzoek afgenomen. Daarbij wordt de directeur, de IB-er en leerkracht bevroegd op wensen en ideeën ten aanzien van professionalisering.

We constateren dat het leiderschap van de leidinggevende essentieel is bij het realiseren van de veranderde aanpak professionalisering. Om de leidinggevendenden hierin mee te nemen en te ondersteunen wordt hier onder andere inhoudelijk aan gewerkt tijdens verschillende DR momenten in 2021. Mooi is dat dit ook direct onze vernieuwde aanpak gesprekkencyclus zal versterken.

Daarnaast onderzoeken we ook op welke manier een Talent Academie vorm gegeven wordt.

Lerarentekort

De arbeidsmarktkrapte is nog steeds voelbaar op de scholen. Vacatures staan lang open en de keuze is zeer beperkt. De interne mobiliteit die plaats kan gaan vinden kan een gedeelte opvangen bij de scholen van Talent Primair. Echter is het lerarentekort een blijvend probleem. Talent Primair neemt samen met overige PO-besturen deel aan een samenwerking om de aanpak voor het lerarentekort regionaal voor te geven. De overheid subsidieert deze vorm van samenwerking, de zogenaamde RAP-subsidie (regionale aanpak personeelstekort).