

Notulen GMR vergadering 26-11-2024

1. Opening

2. Vaststellen agenda

Vastgesteld

3. Vaststellen notulen

Vastgesteld

4. Mededelingen

Goede presentatie over ouderbetrokkenheid op de Indon. Nieuwe verkiezingen oudergeleding MR Indon.

5. Inhoudelijk voorbespreking

GMR bezetting/rooster van aftreden

Voorstellen nieuw lid

Aftreden Patrick. Patrick stopt per direct vanwege privésituatie.

6. Actualiteiten CvB

Er zijn 4 scholen waar geen vacatures zijn.

Lopende procedures voor twee mentoren bij Elan College Bussum. Vacature voor administratief medewerker. Daarna staan er geen vacatures meer open.

Wijngaard administratief medewerker loopt. Nog lopend is een vacature voor leerkracht/IB. Annie een orthopedagoog en leerkracht.

Elan College Huizen vacature open voor mentor en IB

Verzuim onder personeel in scholen is een aandachtspunt.

Op twee scholen is er veel kort frequent verzuim. Meer dan 2x is frequent verzuim. Bij drie keer per jaar verzuim komt een verzuimgesprek. Dit wordt in de scholen opgepakt.

7. Jaarplan 2025

De doelen zijn vastgesteld samen met directeuren.

Renate is zeer betrokken bij alle gemeenten om invloed te proberen uit te oefenen om OJA te kunnen starten op alle scholen. Dit blijft dit jaar een doel. Bestuurders beginnen steeds meer open te staan. Er is goede hoop dat dit rond gaat komen.

Er is op de Indon geen structuurgroep gestart, maar er wordt wel gezorgd voor een dekkend netwerk. Een deel van de leerlingen is opgenomen bij Indon en een deel in onderwijs Kansklas Elan Primair. Hierdoor is er geen vraag meer naar de structuurgroep.

Hoe wordt de leerkrachtobservaties gekwalificeerd en het doel behaald? Elke school een eigen criterium? Kwaliteit van onderwijs is je personeel. Hier moet meer zicht op komen met kijkwijzers. Het is aan de school hoe dit voor hun leerlingen eruitziet. Dit jaar zijn de opbrengsten gestaafd aan data, vorig jaar was dit nog niet zo.

8. Begroting 2025

Conceptbegroting was een goed plan dat uitgerold kon worden.

Kaderbrief is bijna geheel opgenomen in de begroting, met de focus op “basis op orde”.

Scholingsbudget loopt terug, ondanks dat ontwikkeling een kernwaarde is. De scholing was wat buitensporig geworden. Er blijft zeer veel geld naar scholing gaan, maar wel met begrenzing.

Er komt een basisbudget voor teamscholing en daarnaast een budget per FTE. Dit samen maakt het totale scholingsbudget van de school. Het opstellen van het scholingsplan hiervoor blijft en is de verantwoordelijkheid van de directeuren en gaat ter goedkeuring langs het CvB.

12 fte wordt op dit moment nog ingevuld door leraarondersteuners. Dit zorgt voor geld dat overblijft, omdat ze minder kosten dan de gemiddelde leerkracht.

Cultuurbudget zijn kaders aangekomen (€ 125 per school + € 24 per II). De meeste scholen vallen hierbinnen.

Het bovenmatig vermogen is in de loop van 2025 op.

Het streven is om personeel in te zetten passend bij het aantal leerlingen, dus op “inzetbaarheid”. De inkomsten zijn lager dan passend bij het leerlingaantal. Hierdoor loopt de begroting in de min, omdat wij zelf moeten voorfinancieren vanwege de T-1 systematiek.

Een aantal zaken kunnen niet betaald worden uit de reguliere middelen. Bijvoorbeeld de zijinstromers in dubbele bezetting naast een leerkracht: doel is langer door te gaan met het dubbelen van de zijinstromers. Er wordt per jaar bekeken of dit doorgezet kan worden.

In de begroting is het leerlingaantal stabiel gehouden.

85 cent van elke euro gaat naar personeel.

Bij alle scholen zijn de pleinen vernieuwd, betaald vanuit het bovenmatig eigen vermogen. Er zijn op veel scholen zonnepanelen geplaatst.

Inflatie is niet meegenomen in de prognose van de personeelslasten.

Conclusie:

1 miljoen in de min.

Kwalitatieve uitgangspunten geen geweld aangedaan.

Dit resultaat en de deze vermogensontwikkeling passen binnen het begrotingskader.

Huizen groeit enorm. Het is moeilijk voorspellen wat de verwachting is voor deze groei de komende jaren. Vanuit visie voor passend onderwijs is het niet ons doel dat wij stoppen met aanname van leerlingen, maar het moet wel passen/kunnen.

9. Medezeggenschapsstatuten en –reglementen

Vastgesteld.

10. Onderwijsopbrengsten

Duidelijk plan. Veel positieve ontwikkelingen en goed zicht op ontwikkelpunten.

11. Rapport bestuurlijke visitatie

Duidelijk advies vanuit een bestuurder in de commissie, wat niet aansluit bij de visie van Elan. De zelfevaluatie heeft het meest opgeleverd. Deze evaluatie heeft veel tijd en herziening ingezet. Hierdoor heeft het bestuur veel naar eigen verbeterpunten gekeken die hierdoor helderder zijn geworden.

Belangrijkste uit de zelfevaluatie is een strakkere inzet op onderwijskwaliteit. Inzet op kwaliteitskaarten is hier een belangrijk onderdeel van.

Cultuur en strategie kun je niet zomaar aanpassen, dus het is belangrijk dat je flexibel blijft in de structuur kant. Het is belangrijk om structuur vast te leggen, want dit draag je over.

12. Advies en besluitvorming

n.v.t.

13. Rondvraag + evt. Uitloop

14. Sluiting