

Nieuwsbrief Athena, januari 2018

Deze berichten zijn bedoeld voor ouders, medewerkers en belangstellenden van onze scholen.

Een nieuwe nieuwsbrief

Laatst was ik op een ouderavond in Harderwijk, de Valentijnschool. Een aantal ouders gaf aan het nuttig en leuk te vinden zo nu en dan eens wat meer te horen over het reilen en zeilen van Athena als geheel. Actuele zaken, zoals de stakingen en het lerarentekort werden als voorbeeld genoemd.

Ik stuur ongeveer 4x per jaar een nieuwsbrief aan directeuren, (G)MR en de Raad van Toezicht. Delen daaruit worden ook in de weekbrieven gebruikt op de scholen. Maar ik ga graag op deze concrete vraag in.

Kennelijk zijn ook de medewerkers van het bestuurskantoor en wat die allemaal doen, vrij onbekend bij ouders. Dat is ook wel logisch, omdat voor de ouders de school van hun kinderen de meest concrete plek is. 'Athena' is voor de meeste ouders wat abstract. Vandaar toch maar even voorstellen.

Het bestuurskantoor

Ook wel 'het stabureau' genoemd. Gelegen in de pittoreske binnenstad van Deventer, vlakbij de IJssel. Het antieke pand omvat een aantal kantoorruimtes voor Athena en een vergaderzaal waar wekelijks bijeenkomsten, vergaderingen en trainingen worden gehouden. De rest van het pand is verhuurd aan een aantal internet en marketing bedrijfjes.

De mensen die werken op het bestuurskantoor voeren allerlei ondersteunende diensten uit voor de scholen. Ik zal ze met naam en functie even voorstellen:

Het secretariaat:

Karin van Veen en Lia Mulderij (managementassistenten) voeren samen alle secretariële en deels administratief ondersteunende taken uit. Zij zijn de belangrijke verbindingsschakel met ouders, leveranciers, directeuren, inspectie, etc.

Onderwijs & Kwaliteit:

Monique van der Pijll is beleidsmedewerker O&K. Zij ondersteunt o.a. IB-ers en directeuren, voert het onderwijskwaliteitsbeleid uit en ontwerpt dit, samen met de bestuurder. Deze zeer brede functie is essentieel voor het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs op onze scholen.

Financiën & Controlling:

Karin Nieland is de financieel beleidsmedewerker en controller die gaat over alle financiële en facilitaire zaken, waaronder huisvesting van de scholen. Zij adviseert directeuren en bestuur. Karin stelt begrotingen op, controleert de boekhouding en maakt kwartaalrapportages en het financiële jaarverslag. En natuurlijk nog veel meer.

Personeelszaken:

Ook wel HR afdeling genoemd, wordt bezet door Elles Barreveld en Xenia Bakker. Elles en Xenia hebben de taken verdeeld over verschillende onderdelen van het personeelsbeleid. Het personeelsgebied omvat bijzonder veel uitvoerend werk; denk bijvoorbeeld aan alle wijzigingen van aanstellingen, arbeidsvoorwaarden, vervangers, etc. Daarnaast wordt er ook beleid ontwikkeld. Recentelijk bijvoorbeeld een nieuw verzuimbeleid en personeelshandboek. Beide dames zijn ook eerstelijns hulp voor directeuren, maar soms ook voor andere medewerkers.

ICT:

Leonard Versnel is zelden op kantoor. Hij werkt veel op locatie en ondersteunt scholen en het

bestuurskantoor in onderhoud, investeringen en plannen op ICT gebied.

Rita Vrieling:

Rita werkt 'op afstand' als medewerker ouderbijdragenadministratie en is daarnaast administratief medewerker van De Zevenster in Oldenzaal. Deze gespecialiseerde taak (o.a. telefonische vraagbaak voor ouders) zal volgend jaar, als Rita met pensioen gaat, worden overgenomen door het secretariaat in Deventer.

Bestuur:

De voorzitter van het college van bestuur, zoals deze functie officieel heet, bestaat uit 1 persoon. Peronnik Veltman. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor alles wat er binnen de Athena-organisatie gebeurt. Daarnaast geeft hij leiding aan het bestuurskantoor en is de leidinggevende van de directeuren. De bestuurder is o.a. het aanspreekpunt van de GMR en de Raad van Toezicht. De RvT is tevens zijn werkgever.

Netwerken en overlegorganen

Overlegorganen:

- Raad van Toezicht (vergadert 5x per jaar en tussentijds overleg tussen voorzitter en bestuur); voorzitter is Wieb Broekhuijsen.
- Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) vergadert ook 5x per jaar en wordt gevormd door vertegenwoordigers uit de MR van alle scholen, ouders en medewerkers; voorzitter is Marcel Kunst (MR Deventer)
- Het Directeurenoverleg (DO, vergadert 5 à 6x per jaar); de bijeenkomsten worden gebruikt voor uitwisseling, training, beleidsvorming en ontwikkelen en evalueren van (strategisch) beleid voor alle scholen

Netwerken:

- Kleuternetwerk (bijeenkomsten 3x per jaar van alle kleuterleidsters; scholing, verdieping, kwaliteitsvraagstukken)
- IB-netwerk (bijeenkomsten 4x per jaar met alle IB-ers van de scholen, o.l.v. Monique vd Pijll; scholing, uitwisseling en kwaliteitsvraagstukken)
- Taalspecialisten (bijeenkomsten 3x per jaar van alle scholen een taalspecialist;

onder leiding van Annechien Wijnbergh; scholing, verdieping, didactiek)

- Rekenspecialisten (bijeenkomsten 3x per jaar onder leiding van Paul van Meurs; scholing, verdieping, didactiek)

Er zijn nog meer bijeenkomsten van bepaalde specialisten, zoals vertrouwenspersonen en preventiemedewerkers, maar die zijn minder regelmatig en minder frequent.

Stand van zaken

Natuurlijk kunt u ieder jaar het jaarverslag van Athena bekijken dat te vinden is op onze website (www.vrijescholenathena.nl). Ik wil u kort een beeld schetsen over hoe we er voor staan en wat onze belangrijkste uitdagingen zijn de komende tijd.

De afgelopen vier jaar

De scholen groeien flink, zelfs in de krimpregio's. Sommige zelfs spectaculair zoals De Stroeten in Emmen (in 2 jaar tijd van 54 naar 100 leerlingen). De totale groei sinds 2014 is ongeveer 20%. Het huidige leerlingenaantal is 2.484 (31-12-17).

De afgelopen jaren is veel geld en energie gestopt in het op niveau krijgen van de onderwijskwaliteit. Op dit moment voldoen alle Athenascholen aan de inspectienorm. Natuurlijk is dit een aanhoudend punt van aandacht, maar de kwaliteit neemt steeds verder toe.

Er is een groot verloop geweest onder directeuren sinds 2014. Oldenzaal, Apeldoorn, Groningen, Leeuwarden, Meppel, Emmen, Assen, Deventer, Almelo, Brummen en Harderwijk (73% van de scholen) hebben de afgelopen jaren nieuwe directeuren gekregen en vaak met interim directeuren te maken gehad (of nog steeds). De redenen van directeurswissels variëren van overlijden (Assen/Emmen: Tonneke Eissens), uitval door arbeidsongeschiktheid (Oldenzaal, Emmen) tot natuurlijk verloop. Op dit moment wordt er nog 1 nieuwe directeur gezocht (Leeuwarden). Dit grote aantal aan wijzigingen heeft zowel financieel (interimmers), extra begeleiding, werving etc. als qua aandacht en tijd veel gekost. Een nieuwe directeur betekent altijd dat er wat verandert, en dat kan soms in een team e.e.a. teweeg brengen.

We zijn wel heel blij en tevreden dat alle vacatures vervuld zijn!

We zetten sterk in op scholing en ontwikkeling van de leerkrachten, IB-ers en directeurs. Binnen de z.g. Athena Academie draait bijvoorbeeld al voor het derde jaar een applicatiecursus voor leerkrachten die geen vrijeschoolachtergrond hebben.

De groei zorgt er ook voor dat er nieuwe initiatieven ontstaan. Zo is in Arnhem dit jaar een nieuwe kleuterklas gestart die vanaf volgend schooljaar overgaat naar Arnhem Noord. Het doel is om daar op den duur een eigen, volwaardige nieuwe school te laten ontstaan. Ook heeft Athena een rol gespeeld bij de oprichting van de nieuwe vrijeschool VO stroom in Deventer.

De financiële positie van Athena als geheel is sterk verbeterd en 'goed' te noemen. Ook de meerjarenbegroting laat een structureel positief resultaat zien. Dat zullen we ook hard nodig hebben. De groei (voorfinanciering) en de investeringen in opleiding (zie item lerarentekort) zullen de komende jaren veel extra middelen vragen. Ook de werkdrukverlaging vraagt extra investeringen.

Athena is mede opgericht om de financiële risico's van alle scholen te kunnen spreiden. De regel is dat elke school zijn eigen broek op kan houden – financieel gezond is – maar het bestuur kan beslissen dat tijdelijke tekorten (bijvoorbeeld door groei van het aantal klassen, of inzet interim directeur, etc.) zijn toegestaan. Het beleid en de invulling hiervan wordt met de GMR en de RvT besproken en goedgekeurd.

De uitdagingen

Ziekteverzuim

De afgelopen jaren is vooruitgang geboekt op het terugdringen van het verzuim. Van boven de 9% tot net boven 5% is mooi, maar wij willen het verzuim structureel onder de 4% hebben. Het blijft dus een speerpunt voor alle scholen.

Lerarentekort

De grootste uitdaging zit in het vinden en opleiden van genoeg leraren voor de korte, maar vooral voor de middellange termijn.

Op dit moment beginnen verschillende regio's al te merken dat het vervullen van vacatures moeilijk gaat of zelf niet lukt. De vervangpool van Athena en haar partners is 'leeg'. De grootste problemen ondervinden scholen in het Noorden (Drenthe,

Groningen, Friesland), maar ook in Overijssel en Gelderland lijkt op dit moment de bodem bereikt.

Het tekort in heel Nederland aan vrijeschoolleraren in 2020 is berekend op 52 fte. In 2025 op 130 fte!

Er is een aantal oorzaken te noemen die elkaar deels versterken en deels opheffen.

- De vergrijzing – grote uitstroom 'baby boomers' uit het onderwijs
- Teruglopend aantal afgestudeerde pabostudenten
- Toenemend aantal vrijescholen en klassen

De groei en de behoefte aan nieuwe leerkrachten kan per regio verschillen. Dit hangt o.a. samen met de leeftijdsopbouw van de leerkrachten per school en de mate van groei (sommige scholen liggen in krimpgebieden).

Het lerarentekort is een landelijk probleem voor alle scholen. Er ontstaat nu al een hevige strijd om het binnenhalen van jonge afgestudeerde pabostudenten. Er worden zelfs dure zzp-ers ingezet. Het tekort in vrijescholen is om twee redenen nog ingewikkelder:

1. Er is momenteel maar 1 vrijeschoolpabo (in Leiden), die niet aam de vraag kan voldoen
2. Om vrijeschoolleerkracht te worden moet je extra geschoold worden, vaak verder reizen en harder werken

We merken dat onder studenten van reguliere pabo's vrijescholen ofwel onbekend zijn of dat er verkeerde beeldvorming is over dit schooltype.

Athena, maar ook andere schoolbesturen die buiten de Randstad liggen zoals Pallas, VS Noordoost Nederland en Zwolle, hebben nog een extra probleem. Studenten blijven liever in de Randstad en vinden daar op dit moment gemakkelijk een baan in de steeds groter wordende vrijescholen.

Gezamenlijke aanpak

Het afgelopen jaar zijn analyses en plannen gemaakt voor de aanpak van het tekort aan leerkrachten in vrijescholen. Een (groot) deel van de aanpak loopt via de grote besturen (Pallas, Athena, Ithaka en Zuid Holland) en wordt gecoördineerd en ondersteund door de Vereniging van Vrijescholen. Sommige projecten zijn meer specifiek per regio of organisatie. In grote lijnen zullen we ons richten op de volgende zaken:

1. Vergroten van de opleidingscapaciteit, o.a. door samenwerking met andere

- pabo's in het zuiden en oosten van het land
2. Opzetten van programma voor zij-instromers van buiten het onderwijs
 3. Actiever en beter communiceren met de arbeidsmarkt (studenten en andere geïnteresseerden) o.s. met een campagne en structurele contacten met opleidingen
 4. Het aantrekkelijker maken voor leraren om bij ons te (blijven) werken en ook meer te werken (van part time naar full time)

De enige manier om het volume aan leerkrachten te laten stijgen is meer opleiden en meer zij-instroom. Alle andere maatregelen leveren hooguit een verschuiving op tussen scholen.

Er worden subsidies aangevraagd, contacten gelegd met hogescholen en projecten gestart. Onze eigen opleidingscapaciteit en kwaliteit zal ook steeds belangrijker worden. Maar ook maatregelen die het beroep aantrekkelijker maken en minder zwaar, worden overwogen.

Het komende jaar zal ik u ook via de nieuwsbrief op de hoogte houden van de vorderingen.

Waarom wij staken

De stakingen van de afgelopen maanden hebben in ieder geval bereikt dat er meer aandacht is voor het basisonderwijs en het beroep van leerkracht. Er komt meer geld naar de scholen; voor hogere salarissen en werkdrukverlaging. Het is alleen "too little too late". Dat vinden de bonden en dat vinden wij ook.

De stakingen gaan door in de vorm van een estafette door het land. In februari begint het noordelijk deel. Staken is vervelend voor ouders, voor kinderen, maar ook voor leerkrachten. Maar de enige manier om duidelijk te maken dat het beroep te zwaar is en de betaling te laag.

Het actuele en toekomstige tekort aan leerkrachten, ook in onze scholen, kan alleen worden verholpen als jonge mensen weer graag in het onderwijs willen werken. En dat ook kunnen volhouden. Op dit moment kunnen zij gemakkelijk andere keuzes maken die beter betalen en minder zwaar zijn. Dat willen we veranderen.

Los van stakingen – die natuurlijk voorlopig nog vrij symbolisch zijn – zal het tekort aan vervangers zich

op meerdere scholen doen voelen. Meestal betekent dit ook nog een extra werkdrukverhogende werking te hebben op de mensen die wel voor de klas staan (klassen verdelen, langer werken, meer taken).

Als (werkende) ouder zult u de komende tijd dus ook merken dat het lastiger wordt. Als er al oplossingen gevonden worden voor vervangers, zijn dat vaak mensen die nog nooit in een vrijeschool gewerkt hebben. Dat betekent dus dat we niet altijd kunnen bieden wat we zouden willen bieden.

Ik denk dat het tijd wordt dat ouders zich ook gaan verenigen en hun woede en frustratie niet richten op de scholen, maar op de verantwoordelijken in Den Haag.

Wordt vervolgd.

Peronnik Veltman
Bestuur Vrijescholen Athena