

Nieuwsbrief Athena, september 2018

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

Ontwikkelingen Athena

Dependance Arnhem Noord

Sinds augustus is er een nieuwe school (dependance) bijgekomen: De Parcivalschool Noord, aan de Brugstraat 6 in Arnhem.

Na een jarenlange voorbereiding, gestart vanuit een initiatiefgroep in Osterbeek, is dan eindelijk een tweede stroom in Arnhem gestart voor kinderen die afkomstig zijn uit wijken of plaatsen die aan de noordzijde van Arnhem liggen. Twee kleuterklassen en een 1-2 combinatieklas. Onder leiding van directeur Betty Tjerkstra is in de zomer twee weken keihard gewerkt om het gebouw vrijeschool-proof te maken. Dat is goed gelukt! Er hangt een plezierige sfeer en de ruime lokalen zijn vriendelijk en rustig qua uitstraling en inrichting. Alle hulde dus aan het team van ouders en leerkrachten die dit voor elkaar gekregen heeft!

Lectoraat Waarde(n) van het vrijeschoolonderwijs

Eind mei heeft de onderzoeksgroep onder leiding van Aziza Mayo van het lectoraat aan de Hogeschool Leiden de opbrengsten gepresenteerd van vier jaar lectoraat en onderzoek. Wie wil lezen of snuffelen kan surfen naar <https://www.hsleiden.nl/waarden-van-vrijeschool-onderwijs>.

Een aantal bestuurders (Pallas, Zuid Holland, Ithaka en Athena) heeft het initiatief genomen om voor de komende vier jaar gericht praktijkonderzoek te doen op- en met scholen. Het onderzoeksgebied zou zich wat ons betreft moeten richten op het in kaart brengen van en taalgeven aan de specifieke meerwaarde van het vrijeschoolonderwijs, vertaald naar de “drie opdrachten van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie en subjectwording” zoals beschreven in diverse werken van Gert Biesta. De reden dat wij deze vraag hebben gesteld is dat juist met het nieuwe inspectiekader de ruimte bestaat voor elke school of bestuur om naast de

zogenaamde *basiskwalificatie* ook de specifieke kwaliteitsdomeinen van de school over het voetlicht te brengen. “Wat dragen de specifieke vakken en werkvormen binnen ons onderwijs bij aan socialisatie en persoonsvorming van het kind en hoe hangt dat samen met de kwalificatie?”.

Naast deze vraagstelling, die inmiddels door het lectoraat is omarmt, investeert Athena ook in de onderzoekscapaciteit van het lectoraat. We hebben afgesproken dat Elke Ennen (sinds een jaar directeur van De Vijfster in Apeldoorn) een dag in de week beschikbaar komt voor het onderzoek. Elke is zelf jarenlang lector geweest aan de Hogeschool van Deventer (Saxion). De bedoeling is dat een aantal scholen (teams) ook gaan participeren in het onderzoek en zelf gaan leren hoe je ‘action research’ kan vormgeven. In de loop van 2019 zal dit nader bekendgemaakt worden.

Vacatures directeuren

De afgelopen jaren hebben op veel scholen directeurswisselingen plaatsgevonden. Deels door natuurlijk verloop, soms door persoonlijke omstandigheden. Afgelopen jaar waren er twee scholen die nog geen vaste directeur hadden; de *Michaelschool Leeuwarden* en *De Zevenster Oldenzaal*. In Leeuwarden heeft Jo van der Roest (oud-directeur Almelo) een jaar lang het directeurschap waargenomen. Inmiddels is Jo met pensioen en is Walter Parlevliet benoemd als nieuwe directeur.

In Oldenzaal heeft dit jaar interim directeur Jan Winters waargenomen. Mede op verzoek van de MR is besloten Jan nog tot de kerst ‘aan te houden’. In de komende maanden zal de werving van een permanente directeur worden verzorgd.

Met ingang van 1 november gaat Anne Machiel – directeur *Noorderkroon Enschede* – met pensioen. Zijn opvolger is al begonnen en heet Jan de Maa.

Ik wil namens staf en directies de nieuwkomers van harte welkom heten!

Het bestuurskantoor

Zoals in een eerdere nieuwsbrief is toegelicht is het bestuurskantoor (of stafbureau) van Athena een instituut dat de scholen ondersteunt, technische en administratieve taken vervult, beleid maakt en toetst en verantwoording aflegt aan instanties binnen en buiten de organisatie.

De beleidsterreinen worden door gespecialiseerde beleidsmedewerkers verzorgd. Het secretariaat zorgt voor algemene ondersteuning en planning en het bestuur is naast eindverantwoordelijke ook vooral de contactpersoon naar buiten (overheden, collega bestuurders, vereniging van vrijescholen, etc.).

Door de sterke groei die de Athenascholen de afgelopen jaren doormaken (ruim 650 leerlingen in 4 jaar) worden de taken van het bestuurskantoor geleidelijk complexer en omvangrijker. Dat betekent dat we ook onze werkwijze en bezetting zo nu en dan tegen het licht moeten houden. Op korte termijn heeft dit een aantal kleine en grotere veranderingen tot gevolg.

Ter ondersteuning van het beleidsterrein *Onderwijs en Kwaliteit* (Monique vd Pijll) is een extra bovenscholings IB-er benoemd die IB-ers op de scholen kan coachen en ondersteunen. Deze taak wordt vervuld door Janneke Beuvink. Janneke is een zeer ervaren IB-er die momenteel haar taken op De Kleine Johannes afbouwt. Janneke kan op vraag van een school of voorstel van het stafbureau worden ingezet.

Dit jaar willen we ook gebruiken om te onderzoeken of de capaciteit op Onderwijs en Kwaliteit verdere uitbreiding behoeft.

Het beleidsgebied *Financiën, Planning en Control* (Karin Nieland) vraagt ook steeds meer tijd. Op dit moment is een uitbreiding van de staf nog niet noodzakelijk, maar we hebben wel een aantal taken/ondersteuning verder uitbesteed aan het ObT (administratiekantoor).

Het beleidsgebied *Personeel & Organisatie* (of HR) zal wel op korte termijn een stevige verandering ondergaan. Sinds twee jaar proberen we dit terrein te versterken en te verdiepen. Wij vinden dat dit tot nu toe onvoldoende is gelukt. Met inzet van een extern deskundige op Onderwijs & HR gebied is een advies tot stand gekomen voor een

herinrichting. Tegelijkertijd hebben beide stafmedewerkers (Xenia Bakker en Elles Barreveld) grotendeels om persoonlijke redenen besloten de organisatie te gaan verlaten. Elles stopt met ingang van 1 oktober, Xenia per 1 november 2018. De gesprekken hierover zijn van weerskanten open geweest en in goede sfeer verlopen.

Op dit moment zijn wij aan het werven voor een nieuwe beleidsmedewerker HR die, mogelijk met aanvullende ondersteuning, het personeelsgebied van Athena verder kan professionaliseren en ontwikkelen. Naar verwachting zal deze functionaris in december beginnen.

Projecten en Ontwikkelingen

Verzuim en Vervanging

Zoals in de vorige nieuwsbrief is aangegeven is (ziekte)verzuim een belangrijk onderwerp geweest de afgelopen jaren. Het verzuim is gedaald van ruim 9% naar 4,6%. Dat is een prachtig resultaat. Maar geen reden om de aandacht voor het onderwerp te laten verslappen.

We willen de komende jaren het verzuim structureel nog verder omlaag brengen door vooral in te zetten op preventieve maatregelen.

Een andere kwestie, die hier nauw mee samenhangt, is het vervangbeleid. In principe wordt er bij uitval van een leerkracht altijd voor vervanging gezorgd. Het zal u niet ontgaan zijn dat dit de laatste tijd wel een steeds lastiger taak wordt voor directeuren om te realiseren. Op sommige momenten in het jaar is het vinden van invallers moeilijk of zelfs onmogelijk. Dat is een direct gevolg van het groeiende lerarentekort in Nederland. Waar er vroeger nog mensen waren die nog geen vaste baan hadden op een school, is er tegenwoordig een groot tekort aan invallers. Athena doet er alles aan om extra mensen aan te stellen die ook als vervanger op scholen kunnen worden ingezet. Komende jaren zullen we proberen de 'reserve' verder uit te breiden.

Vervangingen kosten natuurlijk extra geld. Tot nu toe werden de kosten daarvan uitgekeerd door het z.g. Vervangingsfonds (VF). Om recht te hebben op deze uitkeringen – in feite dus een verzekering – worden premies betaald. Steeds meer schoolbesturen kiezen er tegenwoordig echter voor om zelf risicodrager te worden. Kort gezegd betekent dit: geen premies, maar wel zelf de inzet van vervangers betalen. Athena heeft besloten ook Eigen Risicodrager te worden. Op dit moment wordt met de GMR gesproken over de werkwijze.

Bij een laag verzuim betekent dit dat er extra menskracht kan worden ingezet; een positieve prikkel dus. Financiële risico's voor langdurig verzuim zullen altijd bovenschools gedragen worden.

Al met al is het streven om meer mensen te kunnen aanstellen die alle soorten van vervangingen kunnen verzorgen. Als er geen vervangingen zijn kunnen zij dus extra worden ingezet, om kwaliteit te verhogen en werkdruk te verlagen. Tevens kan deze groep intern beter worden opgeleid.

Lerarentekort

In de vorige nieuwsbrief is een aantal acties en projecten benoemd die Athena, al dan niet met andere besturen samen, uitvoert om het lerarentekort in onze scholen op de (middel)lange termijn het hoofd te bieden.

Een van deze projecten is erop gericht de opleidingscapaciteit voor vrijeschoolleerkrachten in onze regio's te vergroten. Daarvoor is een subsidie beschikbaar gesteld van €35.000 door het Arbeidsmarktplatform Onderwijs.

Het doel van dit project is om op 1 of 2 'reguliere' pabo's een soort vrijeschoolspecialisatie te gaan aanbieden, die studenten in een vroeg stadium voorbereidt op het eventuele werken in een vrijeschool. Dit lijkt te gaan lukken!

In samenwerking met de Hogeschool Leiden (vrijeschoolpabo), ontwikkelen wij een programma voor studenten aan de HAN (Hogeschool Arnhem-Nijmegen) waarin o.a. een minor zal worden aangeboden, gericht op vrijeschoolonderwijs.

Verder zijn wij in een vergevorderd stadium om te spreken met de Marnixacademie (Utrecht) over een vrijeschoolspecialisatie in het 2^e en 3^e jaar van de pabo.

De reacties en contacten verlopen positief en we kunnen zeggen dat er in elk geval een goede start is gemaakt met het uitbreiden van de opleidingscapaciteit.

Naast bovenstaande is er ook andere inzet om de capaciteit te vergroten. Zo heeft De Es (Assen) een samenwerking met Stenden Hogeschool om zich te ontwikkelen tot opleidingsschool. Alle leerkrachten krijgen een opleiding voor schoolopleider. Hiermee kunnen stagiaires en startende leerkrachten beter begeleid worden.

De applicatiecursus – tegenwoordig Basiscursus Vrijeschoolonderwijs – van Athena zit vol dit jaar: 21 leerkrachten zijn ingeschreven.

De landelijke activiteiten worden gecoördineerd door de 'regiegroep lerarentekort' van de Vereniging van Vrijescholen. Hierin wordt o.a. een *marketingcampagne* ontwikkeld.

Om ons niet alleen op toekomstige leerkrachten te richten, maar juist ook op de mensen die nu al bij een van onze scholen in dienst zijn, hebben we vorig schooljaar gesprekken gevoerd en een enquête laten uitgaan onder alle medewerkers. Hierin zijn vragen opgenomen die ons inzicht kunnen geven over wat onze mensen (echt) belangrijk vinden, welke zaken er voor verbetering vatbaar zijn en onder welke voorwaarden zij bijvoorbeeld bereid zijn meer te gaan werken. Een zeer grote response geeft ons een goed beeld waar wij als bestuur en directies mee aan het werk kunnen. Een van de directe acties is dat de bestuurder een 'rondje langs de scholen' maakt om n.a.v. deze enquête in gesprek te gaan met teams.

Kortom: er wordt veel inzet gepleegd en werk verzet. We kunnen voorzichtig optimistisch zijn dat de toegenomen belangstelling voor het vrijeschoolonderwijs zich ook zal vertalen naar toenemende belangstelling van leerkrachten om bij ons te komen werken!

Nieuw strategisch beleid

Strategisch beleid lijkt vaak een 'managersdingetje'. Een pak papier dat na voltooiing in de kast belandt. De afgelopen 4 jaar hebben we binnen Athena geprobeerd dit anders te laten zijn. De komende vier jaar gaan we het nog verder concretiseren.

We hebben het beleid – De Gave van het Lesgeven - van de afgelopen jaar geëvalueerd. De uitkomsten geven ons een goed beeld waar we succesvol zijn geweest en waar minder. Ook, misschien nog belangrijker, geeft het richting aan de manier waarop we het beleid voor de komende vier jaar willen vormgeven.

Het strategisch beleid van Athena moet in feite de richting aangeven waarin we ons gezamenlijk als scholen de komende vier jaar willen ontwikkelen. Er zal een aantal speerpunten uitkomen die leidend zullen zijn, ook voor de individuele scholen. Om deze punten te bepalen maken wij gebruik van analyses (onderwijs, personeel, huisvesting, ICT en

financieel) en bijvoorbeeld van oudertevredenheidsonderzoek.

Vanuit het strategisch beleid zullen aansluitend de schoolplannen worden ontwikkeld. In een schoolplan zijn ook de strategische richtingen opgenomen voor vier jaar, maar nu met specifieke betrekking op de school.

Hoewel het Athena-beleid vooral door de directeuren, samen met bestuur en staf zal worden vormgegeven, proberen we zo goed mogelijk de input vanuit de scholen (leerkrachten, MR) mee te nemen. De Raad van Toezicht en de GMR krijgen sowieso momenten waarop zij input of feedback kunnen geven.

De bedoeling is dat het beleid ons helpt om te focussen op die zaken die we allemaal belangrijk vinden zodat we onze tijd, middelen en aandacht kunnen bundelen en ons prachtige vrijeschoolonderwijs steeds beter kunnen maken.

Wordt vervolgd.

Peronnik Veltman
Bestuur Vrijescholen Athena