

2007

JAARCOMMENTAAR

Hoe rijk is Surplus?

Negentig procent van alle basisscholen is zeer welvarend: scholen potten te veel geld op. Dat bracht de Algemene Onderwijs Bond naar buiten. 'Scholen zijn te rijk', kopten vervolgens alle kranten. Een juiste constatering of ligt de werkelijkheid anders bij de school van uw kind? We vroegen het aan Ron Bruijn, algemeen directeur van Stichting Surplus.

"Surplus had in 2007 een eigen vermogen van 4,2 miljoen euro", valt Ron Bruijn met de deur in huis. "Daarnaast hebben we nog 1,6 miljoen aan 'voorzieningen'. Dat zijn mooie bedragen, maar ze staan niet doelloos op een spaarrekening. Van een groot deel ervan weten we al precies waaraan en wanneer we ze gaan uitgeven. De 'voorzieningen' van 1,6 miljoen gaan namelijk helemaal op aan het geplande periodieke onderhoud aan onze 29 schoolgebouwen en aan bijvoorbeeld de vervanging van leerkrachten die arbeidsurenvermindering krijgen door hun hogere leeftijd." Maar ook van het eigen vermogen is al grotendeels duidelijk waaraan Surplus het de komende tijd besteedt. "Ongeveer twee miljoen van ons vermogen dient voor het vervangen van meubilair, leermiddelen en computers", licht Ron Bruijn toe. "En we hebben besloten in 2008 zes ton ervan apart te zetten om de komende jaren het onderhoud aan onze schoolgebouwen te kunnen uitvoeren."

Onverwacht

Een optelsom maakt duidelijk dat Surplus dan nog zo'n 1,6 miljoen aan vermogen 'onbestemd' overhoudt. Dit geld is voor onverwachte uitgaven. "Dat lijkt een hele som voor onvoorziene tegenvallers of beslissingen, maar bedenk wel dat wij 29 scholen besturen", stelt Ron Bruijn. "Voor diverse Surplusscholen plegen wij nieuwbouw. Hoe goed je zoiets ook plant, er komen altijd kosten bij. Zo hebben we tijdens de bouw besloten om de lokalen van de Brede School in 't Zand uit te rusten met zogenoemde

VOLLE SPAARPOT EN KRAPPE ARBEIDSMARKT

Wat heeft zich in het afgelopen jaar afgespeeld binnen de Stichting Surplus? Tot nu toe vatten wij dit voor u samen in een boekje of een folder. Dit keer blikken we terug aan de hand van twee thema's die dit schooljaar bijzonder veel media-aandacht kregen: de zogezegde rijkdom van scholen en het lerarentekort. Daarmee willen wij antwoord geven op de vragen: is de spaarpot van Surplus overvol? En: hoe vindt en bindt Surplus nieuwe leerkrachten gezien de krappe arbeidsmarkt? Heeft u vragen over deze publicatie of wilt u het complete jaarverslag over 2007 ontvangen? Neem dan contact met ons op via 0224-274555 of info@stichtingsurplus.nl.



'entresols', een tussenvloer die meer ruimte creëert in de klas. Verder hebben we gekozen voor energiezuinige radiatoren. Die zijn in aanschaf duurder, maar leveren op termijn een bezuiniging op." En dit is bepaald niet het laatste nieuwbouwproject van Surplus. Ook in Wieringerwaard, Sint Maartensbrug, Harenkarspel, Niedorp en op Wieringen staan nieuwbouwplannen op stapel. Onder 'onverwachte uitgaven' verstaat Surplus ook acute extra ondersteuning van scholen die onder de inspectienorm presteren. "In de afgelopen jaren gold dat voor drie van onze scholen. Daar hebben wij geïnvesteerd in extra leerkrachten, begeleiding, materiaal en/of aanpassingen van het gebouw om zo het onderwijs weer snel op het gewenste niveau te krijgen."

Voorzichtig

"Als grote organisatie kunnen we profiteren van de schaalgrootte. Dat betekent

dat we vrijer kunnen omgaan met dat geld dat we op de bank hebben staan en niet speciaal ergens voor is gereserveerd. Daardoor kunnen we bijvoorbeeld investeren in nieuwe onderwijsontwikkelingen en konden we een innovatiefonds oprichten. Daaruit wordt nu een project betaald voor hoogbegaafde kinderen, een nieuwe benadering van de lessen wereldoriëntatie en een aantal digitale schoolborden."

De vraag of Surplus rijk is, beantwoordt Ron Bruijn met een volmondig: "Nee, maar we zijn ook niet arm. Door verstandig met ons geld om te gaan, willen we optimaal tegemoet komen aan de behoeftes van onze scholen en zo bijdragen aan de kwaliteit van ons onderwijs. We gooien niks over de balk, maar zitten ook niet op te potten. We voldoen keurig aan onze norm."

Leerkrachten binden en boeien

Het lerarentekort was in 2007 een hot item in de media. Bij de oorzaak ervan kunnen we ons van alles voorstellen: van de tanende aantrekkingskracht van het beroep van leerkracht tot aan de vergrijzing. Een oplossing is minder snel gevonden. Hoe gaat Surplus hiermee om?



INVALLERS OF VERVANGEN

Ouders vragen zich wel eens af waarom niet steeds dezelfde invallers op een school komen. Dat komt doordat Surplus werkt met een invallijst én een Vervangingspool. "Op de invallijst staan mensen die worden opgeroepen als een leerkracht lange tijd uitvalt door langdurige ziekte of zwangerschapsverlof. Invallers zijn niet vast in dienst van Surplus. Vervangingspoolers zijn dat wél en zijn verbonden aan een zogenoemde 'moederschool'. Zij worden ingezet als een meester of juf korte tijd afwezig is, bijvoorbeeld voor ziekenhuis- of tandartsbezoek. Ze komen dus in contact met heel veel van onze scholen. Zo worden ze voorbereid op een vaste plek bij Surplus. Vervangingspoolers nemen daarom ook deel aan de studiedagen van hun moederschool. Zo'n drie tot vier keer per jaar organiseren we bijeenkomsten voor zowel de invallers als de vervangingspoolers. Dan bespreken we hoe het met ze gaat, wat hen bezighoudt en waar ze tegenaan lopen. Zo leren wij hoe Surplus een nog aantrekkelijker werkgever kan worden, waardoor wij nieuwkomers nog beter aan de organisatie kunnen binden."

"Het lukt redelijk goed om onze vacatures in te vullen. Omdat wij de ontwikkelingen op onze 29 scholen nauwkeurig volgen, weten wij waar vacatures ontstaan en kunnen we tijdig voor opvolging zorgen", zetten portefeuillehouder Personeel Jannie Baron en personeelsfunctionaris Jennifer van Dalen uiteen. Verder maakt Surplus veel werk van vervanging, zodat de lessen gewoon kunnen doorgaan als er een juf of meester ziek wordt. "Wij werken met een invallijst en een vervangingspool. Daar stromen regelmatig jonge leerkrachten op in, maar die zijn vrijwel allemaal op zoek naar een vaste baan. En meestal vinden ze die vrij snel binnen Surplus. Dat is enerzijds een goede zaak, maar het betekent anderzijds dat we blijvend krap in de invallers zitten. Komt er dan bijvoorbeeld een griep epidemie, kan er dus een probleem ontstaan. Het vinden van goede invallers blijft een aandachtspunt." Surplus doet er dan ook veel aan om (potentiële) nieuwkomers te vinden en te binden. "Twee keer per jaar organiseren we een bijeenkomst voor iedereen die dat jaar bij Surplus (open) gesolliciteerd heeft, inclusief leraren in opleiding en stagiairs. We noteren alle gegevens en vertellen wat we te bieden hebben. Dat is niet altijd direct een vaste baan. Via het invalwerk krijgen zij echter wel de kans om te laten zien wat ze in huis hebben."

Goede naam

Surplus doet ook het nodige om vaste leerkrachten voor de organisatie te behouden. "Tachtig procent van de directeuren is ouder dan 50 jaar dus de komende jaren zullen veel vacatures ontstaan. Wij stimuleren directeuren dan ook om talentvolle mensen te signaleren en hun ambities te polsen. Via opleiding en begeleiding kunnen we hen voorbereiden op een functie als locatiedoelcoördinator of directeur, carrièreperspectief bieden en het werken bij Surplus zo aantrekkelijk mogelijk maken."

Surplus wil binden door te boeien. "We bieden leerkrachten trainingen aan waarbij communicatie centraal staat omdat het belangrijk is dat zij goede gesprekken kunnen voeren met ouders en teamgenoten. Surplus nodigt haar medewerkers ook regelmatig uit om mee te denken en te praten over nieuw beleid. En tijdens de jaarlijkse Surplusdag volgen alle leerkrachten en directeuren workshops om nieuwe ideeën op te doen waarmee ze direct aan de slag kunnen. Zoals ideeën voor de muziek- en dramalessen, het werken met een digitaal schoolbord en digitale lesmethoden, of het voeren van coachinggesprekken."

Jannie en Jennifer merken in hun contacten met sollicitanten dat Surplus een goede naam heeft opgebouwd. "Surplus is een jonge organisatie in ontwikkeling die veel te bieden heeft. Wij besteden aandacht aan sollicitanten, invallers, poolers, stagiairs en medewerkers. Voor Surplus zijn ze allemaal belangrijk. Je voelt echt dat je opgemerkt wordt."

