

Leeuwarden 28 maart 2011

Beste leden van de GMR,

Hierbij sturen we jullie de antwoorden op de gestelde vragen van 23 en 25 maart j.l.

1. Er lijkt sprake te zijn van een herstelplan dat aan de gemeente is gestuurd. Als er in dat herstelplan nieuw beleid staat had dat herstelplan aan de GMR voorgelegd moeten worden. Wij vertrouwen er op dat het geen nieuw beleid bevat, maar wij vragen of we het in mogen zien met beroep op het informatierecht van de GMR.

We zijn bezig met de definitieve versie van het herstelplan. De gemeente heeft ons gevraagd om dit vertrouwelijk te behandelen. De GMR kan concept versie in vertrouwen ontvangen. Zodra de definitieve versie beschikbaar is, wordt deze overlegd

2. Vertrouwelijk
3. Bijlage 6 van het BFP komt integraal terug in de eerste pagina's van het BFP en mag wat ons betreft geschrapt worden.

Wordt geschrapt

4. In de toelichting van Jelle Visser op de financiële uitwerking van het BFP heeft hij gezegd dat een 3% CAO loonsverhoging al is meegenomen. Die loonsverhoging lijkt nu van de baan. Heeft dat consequenties voor de bedragen van 14,883 en 16,597 miljoen in de eerste twee rijen van de tabel op pagina 2 van het BFP? Wat zouden die bedragen zijn zonder 3%?

Het bestuursformatieplan 2011/2012 omvat de periode 1 augustus 2011 tot 1 augustus 2012. Voor de loonkosten is als uitgangspunt gehanteerd het jaar 2011. (d.w.z. op basis van de huidige beschikbare informatie)

Voor het schooljaar is een verhoging toegepast van 3 %. (effecten deels 2011 en deels 2012). Wij vinden deze voorzichtige wijze van begroten verdedigbaar en een procentuele toename van loonkosten bij het samenstellen van begrotingen wordt in het algemeen in elke begroting toegepast.

In het bedrag van 16,597 is een bedrag opgenomen van rond 472.000 voor toekomstige loonstijgingen.

5. De omrekening op pagina 3 van het BFP naar FTE is volgens de GMR niet productief en kan wat ons betreft geschrapt worden. Concreet zien wij graag alles achter 907.000 verwijderd en na "...deels materieel van aard" de rest van de alinea verwijderd.

De vermelding van het aantal fte's geeft een indicatie van het aantal personeelsleden, waarvoor de bezuinigingsoperatie van toepassing is.

6. Bijlage 1 p1:

Bij Oud Oost staat 1,47 FTE aan directie terwijl er volgens onze informatie maar één directeur is. Betekent dat dat er gezocht gaat worden naar een nieuwe directeur? Is er boventaligheid bij directeuren? Is het beleid bij andere dislocaties om directeuren niet meer te vervangen?

Dit gaat over situatie verplichtingen 1-1-2011: toen waren er 2 directeuren. Er wordt geen nieuwe directeur benoemd van buiten Proloog-directeuren

7. Bijlage 1 p1: Afgesproken was dat de Pionier een reguliere 25,0 sleutel zou krijgen.

Wens GMR was sleutel van 25. Men ziet Techum als deel van de stad en niet als een dorp als Wirdum. Bestuur heeft gezegd achtergrond te begrijpen en een en ander te bekijken. Daarom nu stelling: 4 groepen. Later kan de sleutel bekeken worden. In bfp is de sleutel van 25 daarom nog niet verwerkt / vastgelegd.

8. Bijlage 1 p1. Bij de Trilker staat 0,33 FTE IB. Er is uitgelegd dat dat te maken heeft met bekostiging van het Spectrum. De GMR vindt dat in deze tabel de werkelijke streefformatie moet worden opgenomen (net zoals bijvoorbeeld in de kolom OOP, waar ook sommige 0,5 betaald wordt door derden). Het moet duidelijk blijven dat de Trilker aan 0,33 FTE volstrekt onvoldoende heeft.

Bestuur is bereid te verhogen tot 0,75 IB-zorg en begeleiding als steefformatie. Uitgegaan wordt van bekostiging door Spectrum.

9. Bijlage 3 punt 34: waarom stijgt dat bedrag? Is dat een verplichting of franje uit de tijd dat er actief geworven moest worden?

Reden verhoging: was te laag begroot en is nu goed begroot.

10. Bijlage 3 punt 31: Is die post nieuw?

De post is niet nieuw. Stond ook in de eerste versie van het bfp. Knelpuntenpot wordt gebruikt voor inzet van personeel en komt zo aan personeel/scholen ten goede.

Wij hopen jullie hiermee voldoende te hebben ingelicht (vragen 25 maart)

De antwoorden op de vragen van 23 maart staan hieronder.

1. Als het participatiefonds ontslag afwijst, wat zijn dan de kosten voor Proloog vergeleken met de kosten wanneer Proloog dat personeel in dienst zou houden? Wij hebben dezelfde vraag aan de AOb voorgelegd. De AOb gaf als antwoord dat wij deze vraag aan het bestuur zouden moeten stellen.

Deze kosten zijn niet bekend en ook niet te berekenen, omdat de kosten voor de uitkeringen niet bekend zijn. Dit is op individueel niveau afhankelijk van een aantal factoren die door het UWV beoordeeld worden bij aanvraag van de uitkering en ook nog bijgesteld kunnen worden tijdens het verloop van de uitkering:

- De hoogte van de uitkering (b.v. afhankelijk van de omvang waarvoor de betrokkene zich beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt en wat voor gevolgen dit heeft voor de uitkering);
- De duur van de uitkering.
- De snelheid waarbinnen betrokkene ander werk vindt.

Kortom de kosten van de uitkering en dus het risico voor Proloog is afhankelijk van de hoogte en duur van de uitkering van betrokken personeelsleden.

2. Aansluitend willen wij graag onze vraag naar de personele voorzieningen preciezeren. In de toelichting van 17 maart door Jelle Visser wordt een bedrag van 214.000 voor participatiefonds risico's /extern juridische ondersteuning genoemd. Betreft deze voorziening a. rddf 1-8-2010/ontslag 1-8-2011, b. rddf 1-8-2011? Wordt deze voorziening aangepast nu in de 2e versie van het bfp de rddf 1-8-2011 veel lager uitpakt? Hoe is de precieze berekening van die 214.000? Voor rddf 1-8-2010 en rddf 1-8-2011 is respectievelijk 98.500 en 112.500 voorzien voor opleidingstrajecten/outplacement. Is daar de 1e versie of de 2e versie van het bfp meegenomen? Is er een vast bedrag per fte rddf?

NB: de jaarrekening 2010 is nog in behandeling bij de accountant; op 31 maart 2011 is de eindbespreking over de bevindingen. We zijn met name geïnteresseerd in hun oordeel over de omvang/samenstelling van de personele voorziening.

Het in de voorziening opgenomen bedrag ad. 214.000 is als volgt samengesteld:  
13 medewerkers à 13.000 = 169.000 plus 45.000 voor juridische ondersteuning; totaal 214.000; het bedrag heeft betrekking op de in het rddf geplaatste medewerkers per 1/8 2010 met ontslagdatum 1/8 2011. Het betreft een inschatting van de risico's. Indien de werkelijke kosten hoger uitvallen, dan heeft dit ogenblikkelijk nadelige gevolgen voor het exploitatieresultaat van 2011.

De voorziening is opgenomen in de jaarrekening 2010. Een wijziging van de cijfers in de jaarrekening 2010 is praktisch (bijna) niet meer uitvoerbaar.

Berekeningen 98.500 en 112.500:

Het bedrag ad. 98.500 heeft betrekking op de in het rddf geplaatste medewerkers per 1/8 2010 (ontslag 1/8 2011) en betreft een voorziening voor trajecten outplacement, opleiding en voor vervangingskosten gedurende het volgen van deze trajecten. Er is een geschatte berekening per medewerker gemaakt.

Het bedrag ad. 112.500 heeft betrekking op in het rddf te plaatsen medewerkers per 1/8 2011 (ontslag 1/8 2012) en is gebaseerd op 15 medewerkers à 2.500 en 15 medewerkers à 5.000 en bestemd voor trajecten outplacement, opleiding en voor vervangingskosten gedurende het volgen van deze trajecten.

Algemeen:

Bij het vaststellen van de omvang van voorzieningen is altijd sprake van inschattingen.

Nu de eerste kosten van de trajecten in 2011 zichtbaar worden blijkt, dat de geraamde bedragen zeker benodigd zijn om de kosten te dekken.

3. De AOb geeft aan dat het, mede vanwege het bepalen van participatiefonds risico's, van belang is om onderscheid te maken tussen tekorten door beleid van anderen (niet verwijtbaar) en tekorten door eigen beleid (verwijtbaar). Als voorbeeld van die laatste categorie noemt de AOb de zelf te betalen 25% van de functiemix, die feitelijk door de van Rijngelden zou moeten worden gedekt. Hoeveel fte van ontslag en rddf vallen onder niet-verwijtbaar en hoeveel vallen onder

verwijtbaar? Waarom wordt er voorgesteld om precies 0.5 fte OOP in de rddf te plaatsen?

Het onderscheid tussen beleid van anderen en eigen beleid is relevant.

- De 25% functiemix-verplichting en de van Rijn gelden. Proloog heeft die gelden ingezet voor taakdifferentiatie (vooral voor IB-ers meer uren voor de taken: valt binnen van Rijn criteria). Omdat de gelden nu verplicht volgens de CAO voor salarisverhoging in de functiemix / stafleraren moeten worden ingezet, vervallen er uren en ontstaat rddf.
- 0,5 OOP: beleid is elke locatie krijgt 0,5 OOP. Bij vervallen één locatie verdwijnt 0,5 OOP .

Tot slot staat er nog een onzorgvuldigheid in het bestuursformatieplan, 2<sup>e</sup> versie.

De tekst bij de stafleraren op pag. 7 moet zijn: alle stafleraren geven **minimaal** 50% les.

Bij punt 5.4 op pag. 13 staat een en ander goed.

Met vriendelijke groet,

Namens het bestuur,

Sjouke Wouda