

VERSLAG GMR VERGADERING 20 april 2021

Aanwezig

Oudergeleding: Luc van de Pol, Natascha Schür, Gert Jan Schop, Maarten Thijssen, Karen Castelijns

Personeelsgeleding: Hans Harts, Willem Rensink, Karen de Ruiters, Stefanie Vervoort, Maaïke Schook

Onafhankelijk voorzitter GMR : Lucas Korenromp

Onafhankelijk secretaris GMR: Carla van Erp

Bestuurders: Lia van Meegen, Anne Verhees

Aanwezig bij punt 5, Pedro de Kleijn, bij punt 7: Erna Jacobs

Afwezig: Diana Kusters, Aidan van Veen, met bericht

Overleggedeelte

De voorzitter heet iedereen welkom.

2. Goedkeuring notulen GMR vergadering 23 maart 2021 overleggedeelte

De notulen worden tekstueel met de volgende wijzigingen goedgekeurd.

- Punt 3a: personele zaken: BAC: hier staat directeur van Klösterhûfke/Victorschool: dit is niet correct genotuleerd, het gaat hier om de directeur van de Wegwijzer
- Punt 4: Stand van zaken Coronamaatregelen: de zin: "*Het leerlingvolgsysteem... t/m aan de slag te gaan*" wordt vervangen door: de scholen nemen in deze periode de toetsen af en analyseren. Op basis van de analyse zal een plan van aanpak worden opgesteld.
- punt 6: Vervangingsbeleid, eerste gedachtestreepje: de zin: "*Lia meldt dat...t/m verschuiving plaats*" wordt vervangen door: Lia meldt dat vanaf volgend schooljaar alle scholen meedoen met de pilot ERD. De pilot wordt verlengd, omdat door de coronasituatie, onvoldoende ervaring is opgedaan. De ervaringen wijzen wel in een positieve richting, vandaar dat alle scholen eraan mee gaan doen, maar het blijft wel een pilot die geëvalueerd zal worden.

Naar aanleiding van punt 10: vraag Hans: de vraag is uitgezet en het antwoord is, dat in de gesprekscyclus er geen sprake is van jaarlijkse functioneringsgesprekken maar van groeigesprekken. Tonny Peer (controller en directeur bestuurskantoor) voert deze gesprekken jaarlijks met alle medewerkers van het bestuurskantoor. Voorafgaand aan de groeigesprekken houden de medewerkers met een zelf te kiezen collega een ontwikkelgesprek.

Het groeigesprek van Tonny zelf wordt gevoerd met Lia en Anne.

Verder meldt Hans n.a.v. het verslag dat in de MR van de Peppel gesproken over de het feit dat er geen aparte afvloeiingsregeling komt voor IB'ers, waarop Hans uitleg heeft gegeven over wat hierover binnen de GMR is besproken. Vraag van de MR is of dit punt bij terugkomen van dit beleidsstuk nog eens opnieuw de aandacht kan krijgen. Wanneer een IB'er wegvalt, kan dit voor een school namelijk een probleem opleveren. Het CvB zegt een evaluatie toe, wanneer deze evaluatie zal plaatsvinden, moet nog bekeken worden. Willem vraagt het CvB of vanuit de praktijk bekend is of er op dit moment op dit punt problemen zijn ontstaan. Het CvB geeft aan dat er op dit moment geen problemen zijn.

Actiepuntenlijst: geen aanvullingen.

Mededelingen GMR

1. Verkiezingen GMR: de verkiezingsbrief is verspreid naar alle scholen en naar alle personeelsleden. Verder is er een extra begeleidend schrijven meegezonden naar directeuren en MR'en met de vraag om ook actie te ondernemen m.b.t. de werving. Tot op heden hebben zich nog geen GMR-kandidaten gemeld.

2. Procedure werving nieuwe onafhankelijke voorzitter GMR: de advertentietekst en profielschets is gemaakt met medewerking van afdeling P&O. De online werving is gestart (Website, LinkedIn en Meesterbaan). Lucas vraagt eenieder nog eens goed binnen het eigen netwerk rond te vragen.
3. Besteding Lumpsumbedragen: het overzicht is meegestuurd. Alle scholen hebben inmiddels een aanvraag ingediend die ook gehonoreerd is.

3. Ingekomen stukken en mededelingen, afgehandelde stukken

a. Mededelingen april 2021.

Maarten vraagt n.a.v. een mail naar ouders naar het **Inspectiebezoek** op het Klösterhûfke. Lia geeft aan dat de Inspectie bij het vierjaarlijks bezoek zorgen heeft uitgesproken m.b.t. een aantal scholen. Op basis van deze zorg is het CvB een onderzoek gestart m.b.t. aantal zaken. De MR'en van betreffende scholen zijn hierover ingelicht.

Willem vraagt of er een **tijdsplan is m.b.t. de aanpak van de ventilatie**. In een eerder onderzoek met metingen zou slechts voor één school een aanvraag worden ingediend. Uit recente metingen blijkt, blijkt dat de CO2 wel te hoog is.

Lia meldt dat na de metingen die zijn uitgevoerd er richtlijnen kwamen voor goede ventilatie. Eén school is er toen uitgelicht. Dat de situatie op veel scholen niet goed is, was bekend: in die situaties zijn er oplossingen gekomen met eenvoudige middelen, het ging niet om grootscheepse renovatie van het systeem. Hierover gaat het Meerjarenonderhoudsplan, zodra het mogelijk is worden zaken aangepakt. Hiervoor zijn extra investeringen nodig, want er is hiervoor geen vergoeding van de overheid.

Karen leest in de Mededelingen iets over de uitputtingsslag bij leraren en dat hier aandacht voor moet zijn. Zij vraagt zich daarom af of met de taken t.a.v. het voorwerk m.b.t. de besteding van de NPO gelden er niet nog meer druk bij de leraren wordt gelegd. Anne geeft aan dat het traject van de NPO gelden gelopen moet worden, dit kan niet anders. Zij begrijpt dat deze zaken niet bijdragen aan **werkdrukvermindering**, het is goed elkaar hierbij zoveel mogelijk te ondersteunen. Derhalve komt de Denktank in voorbereiding hierop met een voorstel voor interventies.

b. Afgehandelde stukken: vier GMR brieven.

N.a.v. GMR brief m.b.t. Beoordelingsbeleid wordt gemeld, dat de aangepaste Beoordelingsformulieren Leerkracht en Onderwijsassistente zijn toegestuurd. Zie verder intern gedeelte van het verslag.

4. Stand van zaken Coronamaatregelen.

- a. Crisisverslagen: wat betreft de eindejaaractiviteiten, geeft Lia aan dat het landelijke protocol hierbij gevolgd wordt. Er is m.b.t. het schoolkamp een Fieldlab gestart in samenwerking met de GGD.
- b. Evaluatie afstandsonderwijs: Lia licht toe dat meerdere scholen de vragenlijst hebben ingevuld, maar op een andere wijze, zodat het geheel niet in één document was onder te brengen. Op school kan ook bij de eigen MR nagevraagd worden wat er is gedaan in deze, dat is de kortste route. Mocht het antwoord hierop niet voldoende zijn, dan kan contact worden opgenomen met het CvB. Resultaten van het online onderwijs komen ook bij de kwaliteitsgesprekken aan de orde, de ICT vaardigheden van personeel worden gemonitord, de onderzoeksresultaten daarvan worden in september verwacht en zullen dan met de GMR worden gedeeld. Natascha vraagt hoe er in de toekomst zal worden omgegaan met zaken in beleidsmatige zin nu grote verschillen zijn geconstateerd tussen scholen op het gebied van online onderwijs? Lia geeft als voorbeeld dat het SBO een duidelijke keuze heeft gemaakt voor veel papieren thuiswerk, dat wekelijks gebracht werd, zodat er een fysiek contactmoment was, er was ook veel maatwerk per kind. Andere scholen hebben de keuze gemaakt voor volledig online lessen. Diversiteit mag dus. Het CvB heeft wel aandacht voor de competenties van personeel om goed online les te kunnen geven en daarop een actie uitgezet (monitoring). Er zijn samengevat dus verschillen gebaseerd op beleid en visie en verschillen m.b.t. competenties. De kwaliteitskaart wordt aangepast op de resultaten en wordt in de voortgang meegenomen om de verbeteringen te kunnen zien. Kwaliteitskaarten worden met de MR'en besproken.
- c. Besteding NPO-gelden.
Het verslag van de Denktank is duidelijk. In de vergadering van mei komt dit punt terug als officieel document dat ter advisering zal worden voorgelegd aan de GMR. Er komt dan

een oplegger bij. Het is mogelijk dat een aantal zaken m.b.t. de besteding van de NPO - gelden bovenschools geregeld gaan worden. Groeisaam heeft straks verplichtingen t.o.v. personeel dat in dit kader wordt ingezet, maar waarvan het contract over twee jaar afloopt. De uitkeringspost moet ergens uit betaald worden, mogelijk zal hiervoor een stukje uit het eigen vermogen gefinancierd worden. Verder zal mogelijk de vervangingspoule tijdelijk uitgebreid worden, waarbij het ook gaat om een bovenschoolse zaak. De plannen t.b.v. de besteding NPO-gelden van een school zullen aan de MR van de school ter goedkeuring worden voorgelegd.

Maarten vraagt naar de ouderbetrokkenheid, kan deze vergroot worden in het kader van de besteding NPO-gelden? Anne geeft aan dat één van de interventies kan zijn dat ouders handvaten worden geboden voor thuisbegeleiding van kinderen middels een 'begeleidingsklas' voor ouders, het gaat hierbij niet om individuele budgetten.

5. Bestuursformatieplan 2021-2026.

Pedro geeft uitleg. Er is bij het opstellen van het plan gestreefd naar meer transparantie en een eenvoudigere systematiek. Zaken die t.o.v. het Formatieplan van vorig jaar zijn gewijzigd zijn de volgende (ook terug te lezen in de oplegger):

- Pilot ERD is met een 1 jaar verlengd en geldt nu voor alle scholen.
- het Vervangersteam zal in verband met de Pilot kleiner zijn en veel meer ingezet gaan worden op langdurige vervangingen
- Scholen krijgen (conform het financieel beleidsplan) de beschikking over een eigen vermogen waardoor scholen meer speelruimte krijgen om incidenteel wat extra in te kunnen zetten

N.a.v. de opmerking van Willem dat het van de grote groep oudere leerkrachten moeilijk is in te schatten wanneer zij van een pré pensioen gebruik willen maken geeft Pedro aan dat Groeisaam medewerkers niet eerder laat 'afvloeien' in de formatieberekening dan dat zij de werkelijke AOW-leeftijd hebben bereikt. Op een eerdere individuele keuze wordt niet voorgesorteerd. Ook de natuurlijke afvloeiing wordt niet op voorhand meegenomen in de cijfers.

6. Convenant Samen Opleiden.

Samenwerking met de HAN bestaat allang. Studenten volgen deels een onderwijsprogramma op school en deels in de praktijk. Groeisaam is verantwoordelijk voor de praktijkervaringsperiode. Belangrijk is dat in deze periode theorie en praktijk op elkaar worden afgestemd. Voor de samenwerking zijn middelen beschikbaar vanuit de overheid. Het vorige convenant zat ingewikkeld in elkaar wat betreft de verdeling van financiën. Het nieuwe convenant is op dat punt minder ingewikkeld. Ook de praktijkafspraken zijn er duidelijker in beschreven. Het nieuwe convenant is dus een verbetering t.o.v. het oude convenant. De GMR heeft geen vragen n.a.v. de toelichting.

7. Professionaliseringsbeleid

Bij dit punt is Erna Jacobs van P&O aanwezig. Toelichting: Groeisaam is op velerlei manieren altijd bezig met professionalisering van medewerkers en teams. Wat betreft de individuele professionalisering was er behoefte om alle afspraken hierover vanuit P&O en de eigen directeurs bij elkaar in één document helder op papier te hebben. In principe gaat het om maatwerk. Wensen worden altijd gehonoreerd als deze aansluiten bij wat scholen nodig hebben en wat belangrijk is voor het onderwijs. De bedragen die genoemd zijn, zijn maatgevend en richtinggevend. De GMR heeft geen vragen n.a.v. de toelichting.

8. Rondvraag voor de bestuurders

De voorzitter dankt het CvB voor komst en toelichting.

Interne gedeelte

Instemming/advies:

- **Beoordelingsbeleid:** de GMR personeelsgeleding stemt in met de aangepaste beoordelingsformulieren Leerkracht en Klassenassistent. De formulieren zijn door Groeisaam aangepast n.a.v. de opmerkingen in de GMR-vergadering van 23 maart.

- **Formatieplan bovenschools:** de GMR personeelsgeleding stemt in met het bovenschools Formatieplan 2022-2026.
- **Samen Opleiden:** de GMR personeelsgeleding stemt in met het document Samen Opleiden.
- **Professionaliseringsbeleid:** de GMR personeelsgeleding stemt in met het Professionaliseringsbeleid. Er zijn enkele tekstuele foutjes in de tekst opgemerkt.

De secretaris stelt de concept brieven op en stemt af met de voorzitter.

Terugkoppeling periodiek overleg GMR – RvT: het verslag hiervan wordt toegezonden.

Vervolgens vindt een korte evaluatie van de GMR-vergadering plaats.

Bij de rondvraag wordt aangekaart dat het niet altijd even duidelijk is of zaken bij de GMR of MR thuishoren. Hierop wordt aangegeven dat er naast een brengplicht vanuit de MR ook een haalplicht is vanuit de GMR. GMR contactpersonen kunnen door informatie te halen op deze manier toch zaken blijven volgen (bijvoorbeeld m.b.t. evaluaties). Bij onduidelijkheid blijft het altijd mogelijk het CvB hierop te bevragen. Verder wordt opgemerkt dat sommige MR'en heel strikt zijn in het delen van hun notulen met de GMR (er is een map aangemaakt binnen Teams), maar van andere MR'en komt niets binnen. Het verzoek dit wel te doen zal bij de MR'en opnieuw onder de aandacht worden gebracht.

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur en dankt iedereen voor de aanwezigheid en inbreng.

Vergaderplanning GMR vergadering schooljaar 2020-2021

19.45 uur: intern overleg

20.30 uur: overleggedeelte

Vergaderlocatie: voorlopig online

maandag 17 mei - agendacommissie maandag 26 april 13.30 uur

dinsdag 22 juni - agendacommissie maandag 7 juni 13.30 uur