

## VERSLAG GMR VERGADERING 14 maart 2022

### Aanwezig

Oudergeleding: Luc van de Pol, Karen Castelijns, Erick Covers

Personeelsgeleding: Hans Harts, Stefanie Vervoort, Ilse Schotten

Onafhankelijk voorzitter GMR : Karin Sommer-de Vries

Onafhankelijk secretaris GMR: Carla van Erp

Bestuurders: Lia van Meegen, Anne Verhees, bij overleggedeelte

Verder bij punt: Ine van Lith, staffunctionaris P & O.

Afwezig: Gert Jan Schop, Karin de Ruiter, Natascha Schür, Maaïke Schook, Linda Geevers, met bericht

### Intern gedeelte

- a. **Opening:** de voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Er zijn een aantal afmeldingen (om persoonlijke redenen en door ziekte). Maaïke heeft pas laat afgemeld vanwege uitslag Coronatest. Omdat zij en Karin de R (eveneens verhinderd) de notitie Stimulering en Innovatie hebben voorbereid als GMR werkgroep Onderwijskwaliteit, zullen hun schriftelijke vragen aan het CvB worden gesteld door Karin C.
- b. **Goedkeuring verslag intern gedeelte GMR 25 januari 2022.** De notulen worden met een kleine tekstuele aanpassing goedgekeurd. **Actiepuntenlijst:** er zijn geen aanvullingen op de actiepuntenlijst.
- c. **Mededelingen/vragen vanuit de GMR:**  
Er zijn geen mededelingen.
- d. **Vorbereiding op overleg met RvT op 6 april**  
Vanuit de agendacommissie ligt er het voorstel om gezamenlijk het punt inclusief onderwijs te bespreken. Er vindt een korte gedachtewisseling plaats, waarbij gezegd wordt dat in dit geheel ook gegevens m.b.t. kwaliteit van onderwijs van belang zijn om beter het gesprek te kunnen voeren. Verder wordt opgemerkt dat binnen het aannamebeleid signaleringsgegevens worden opgenomen. De vraag is hoe zich dit verhoudt tot de AVG? Jacobijn van de RvT (op voordracht van de GMR in de RvT) heeft gemeld het gesprek graag te willen voorbereiden met een aantal GMR-leden; Luc en Ilse zullen dit oppakken. Carla maakt afspraken voor een vooroverleg.  
Zie verder punt 7.
- e. **Evaluatie Duurzame inzetbaarheid:** bij de eerder gegeven instemming op dit beleid heeft de GMR om een jaarlijkse evaluatie gevraagd. Het punt staat voor april op de GMR-agenda. De vraag van het CvB is of hierover al vragen vanuit de GMR werkgroep Personeel kunnen worden geformuleerd? De werkgroep wil dit oppakken, maar ontvangt hiervoor graag informatie over wat het beleid tot op heden heeft opgebracht.
- f. **Vorbereiding op overleggedeelte: vragen en opmerkingen: agendapunten 3, 4, 5 en 6**
  - **Notitie Stimulering en innovatie:** namens de GMR werkgroep zal Karin C hierover vragen stellen in het overleggedeelte.
  - **Addendum m.b.t. financiën Eigen Vermogen (ook op de scholen)**  
De GMR werkgroep Financiën geeft aan dat er geen verdere vragen zijn en het pré advies aan de GMR is een positief advies uit te brengen.
  - **Personele zaken:**  
**Concept procedure Zij-instromers:** dit concept is door de GMR werkgroep Personeel bestudeerd. Vragen hierover zijn met de andere GMR-leden en het CvB per mail gedeeld. Het CvB heeft per mail op de vragen gereageerd. Verslag hiervan in het kort:

\*Vraag m.b.t. Punt 4.1 snuffelstage: duur is vier dagdelen, is dit niet erg kort om een gedegen indruk te krijgen van de capaciteiten/kwaliteiten genoemd bij 4.1? Ligt er niet een al te grote verantwoordelijkheid bij de "mentor" (leerkracht of ib-er)?

Antwoord CvB:

We hebben dit keer bewust de stappen in het proces zij-instromers omgedraaid.

Eerste selectie: een kandidaat heeft een gesprek met de coördinator

Werving&Selectie en projectleider Talent voor onderwijs om motivatie en beweegredenen toe te lichten.

Tweede selectie: in tegenstelling tot de vorige werving van zij-instromers gaan de zij-instromers eerst de WisCat toets maken voordat zij aan de snuffelstage beginnen.

Derde selectie: Snuffelstage van 2 x 2 dagdelen. De snuffelstage is een verkenning voor zowel de kandidaat als voor Groeisaam. De kandidaat krijgt een eerste indruk: voldoet dit aan de verwachtingen?

Vanuit Groeisaam is het de bedoeling dat er een inschatting gemaakt wordt of de kandidaat kan gaan voldoen aan de (functie)eisen die Groeisaam aan een leraar stelt. Dit is dus niet een gedegen indruk maar meer een inschatting. Als alle lichten op groen staan (1e gesprek/WisCat/Snuffelstage) krijgt de kandidaat een gesprek met de BAC zij-instromers. Als dit ook positief wordt afgerond dan start de kandidaat met de stage van 6 weken om te werken aan het geschiktheidsonderzoek.

Bij de snuffelstage is het de bedoeling dat er met name wordt gelet op het snel kunnen schakelen, of iemand kan reflecteren, tegen een stootje kan, opleiding/werk kan combineren en redelijk snel didactische vaardigheden kan oppakken. Wij denken dat een leerkracht/IB-er dit redelijk snel kan inschatten. Daarnaast is er ook nog een directeur waarmee afstemming plaatsvindt. Wij gaan ervan uit dat ook een directeur aandacht voor deze kandidaten heeft. Aanstaande donderdag (17/3) staat een overleg gepland om de rol van de directeurs t.a.v. de kandidaten af te stemmen.

\*Vraag m.b.t. oplegger:

als de zij- instromer klaar is na het traject, heeft hij/zij dan voorrang op iemand uit het vervangingsteam? Zijn er wel voldoende formatieplaatsen om deze zij-instromers te plaatsen?

Antwoord CvB:

Een zij-instromer die klaar is met het traject wordt gezien als een interne kandidaat.

Een zij-instromer krijgt bij afronding van het traject een dienstverband voor onbepaalde tijd. Als er binnen het vervangingsteam medewerkers met een dienstverband voor bepaalde tijd zitten dan heeft de zij-instromer met een dienstverband voor onbepaalde tijd voorrang. Anders niet.

Zie 2.6: mochten er meerdere zij-instromers (meer dan 2) het traject gelijk afronden dan wordt dit door afdeling P&O gesignaleerd. Door het bestuur zal dan bepaald worden of de uitgangspunten criteria formatie aangepast moeten worden en de zij-instromers een voorrangpositie krijgen. Het bestuur bepaalt ieder jaar het aantal formatieplaatsen die voor zij-instromers zijn gereserveerd.

Vragen en antwoorden zijn de GMR duidelijk en behoeven geen toelichting meer. Een nieuwe vraag is de volgende: kunnen zij-instromers straks binnen Groeisaam behouden blijven?

**Regeling laptop medewerkers:** de GMR werkgroep vindt het een prima initiatief, Op de vraag of er een muis bij de standaarduitrusting zit (staat niet in de regeling) heeft het CvB geantwoord dat deze erbij geleverd zal worden.

## **Overleggedeelte met CvB**

### **1. Goedkeuring notulen GMR vergadering 25 januari 2022 overleggedeelte**

Het verslag wordt goedgekeurd.

### **2. Ingekomen stukken en mededelingen, afgehandelde stukken**

#### **a. Mededelingen CvB februari/maart 2022.**

Hierover zijn geen vragen. De bijgevoegde poster Begroting vindt de GMR goed leesbaar en heeft een mooie lay-out.

#### **b. Benoeming nieuwe bestuurder**

De GMR is hierover schriftelijk geïnformeerd. De nieuwe bestuurder zal in de vergadering van 6 april kennismaken.

### **c. Stand van zaken Coronamaatregelen (crisesverslagen en brieven aan ouders)**

Hierover zijn geen vragen.

### **3. Ter advisering: notitie Stimulering/innovatie (aanvulling op de begroting).**

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

-er is onduidelijkheid over of het hier over instemming of advisering gaat. De oplegger zegt hierover iets anders dan de notitie. Lia geeft aan dat binnen de wet Medezeggenschap moeilijk terug te vinden is of het om advies, dan wel instemming gaat. Het gaat om aanvulling op bestaand beleid en het is in het licht van het Groeiplan een uitwerking, vandaar dat om advies is gevraagd.

-voor de GMR is het plan helder met daarin beschreven duidelijke doelstellingen/ambities. Het is gericht op innovatie, een punt waarover de GMR eerder om invulling heeft gevraagd, ook vanuit de financiële werkgroep. De vraag is waar het plan vandaan komt, gaat het om een wens van de stichting of een bestaand idee? Lia licht toe dat er indertijd bij SPOM een groep was die zich bezig hield met innovatie, dit is deels goed bevallen, deels niet. Toch groeide de behoefte om een nieuwe impuls te geven aan innovatie. Hierbij is het uitgangspunt dat het moet bijdragen aan de schoolontwikkeling. In de oplegger wordt het woord evaluatie genoemd, aldus de GMR: hoe gaat dit in zijn werk? Dit staat (nog) niet beschreven in het plan. Lia geeft aan dat Groeisaam het wil zien als een pilot, die over twee jaar geëvalueerd moet worden. Lia zal criteria m.b.t. deze evaluatie als voorzet, op verzoek van de GMR, opnemen in de notitie.

-Wat verwacht Groeisaam met de notitie te bereiken? Aangezien alle vaste mensen al benaderd zijn om bijvoorbeeld NPO-tijd in te vullen door uitbreiding van fte's. Ook worden vaste mensen nu vaak ingezet om verzuim te vervangen. Zijn er voor dit plan dan nu wel mensen beschikbaar en is dit het goede moment? Maaïke en Karen die namens de GMR de notitie hebben voorbereid hebben aangegeven het als een gemiste kans te zien, omdat er ook op dat vlak hiaten zijn na de gehele corona periode. Lia geeft aan dat het inderdaad de vraag is of het haalbaar is. Maar dit is geen reden om er niet op in te zetten. Groeisaam wil hiermee ook de aantrekkelijkheid van de organisatie als goede werkgever vergroten. De problemen zoals door de GMR aangegeven worden door het CvB ook gezien, maar desondanks meent het CvB dit te moeten doen. Gehoopt wordt dat mensen die hierop willen inzetten tot uitbreiding van de werktijdfactor willen overgaan. Bij fulltimers moet gekeken worden of er ruimte gevonden kan worden middels het inzetten van vervanging. Inzet van vervanging is wel een lastig punt, gezien het lerarentekort, vindt zowel de GMR als het CvB.

-wat betreft de wetenschappelijke onderbouwing, is dit plan dan volledig gericht op didactische opbrengsten van leerlingen? Wordt sociaal vlak uitgesloten aangezien de opbrengsten van deze interventies vaak niet wetenschappelijk onderbouwd zijn? Bijvoorbeeld Rots en Water training. Anne geeft aan dat wetenschappelijke onderbouwing niet moet worden uitgesloten, het gaat om de aanpak binnen het onderzoek. Het is de bedoeling dat resultaten worden gegenereerd en gedeeld, het onderzoek moet breder zijn dan de eigen school en kan zowel didactisch als pedagogisch zijn. Ilse geeft aan dat het voor haar overkomt als een verlenging van Novel. Lia meldt dat het gaat om Evidence informed, maar gebaseerd op wetenschappelijke inzichten en onderzoek. Oriëntatie vooraf is belangrijk. De GMR vraagt of genoemde punten in de notitie duidelijker benoemd kunnen worden. Het CvB zal n.a.v. de gemaakte opmerkingen de tekst van de notitie opnieuw beoordelen.

### **4. Ter advisering: Addendum m.b.t. Financiën Eigen Vermogen**

Hierover zijn geen vragen. De GMR werkgroep Financiën ziet het addendum als positief en heeft de GMR leden geadviseerd positief te adviseren

### **5. Personele zaken**

- a. **Ter instemming PGMR: concept procedure Zij-instromers:** vragen schriftelijk al beantwoord door het CvB (zie punt f. blz. 1). Een nieuwe vraag is: hoe zorg je ervoor dat zij-instromers ook blijven, nadat ze zijn opgeleid. Lia geeft aan dat deze mensen niet gebonden zijn binnen de stichting te blijven. Wel zal geprobeerd worden aan de voorkant goed de verwachtingen te managen. Wat de opleiding betreft gaat het om publieke middelen. Ook al stromen mensen weer uit, zij blijven behouden voor het onderwijs.
- b. **Ter instemming PGMR: regeling voorziening laptop aan medewerkers:** vragen hierover zijn al schriftelijk door het CvB beantwoord.

## 6. Ter advisering: notitie Onderhoudsbeheer

De GMR vraagt of de kleine organisatie waarvoor gekozen is in zijn kleine omvang niet kwetsbaar is. Anne geeft aan dat de organisatie veelal werkt op zzp basis, waarbij er inhuur is. Er wordt gevraagd naar de aanbestedingsnormen. Anne geeft aan dat dit traject is nagekomen.

## 7. Wat verder ter tafel komt:

### -overleg GMR-RvT op 6 april

De voorzitter geeft een samenvatting wat hierover in het vooroverleg is gezegd. Daar is geopperd bij de bespreking van het punt inclusief onderwijs ook het punt onderwijskwaliteit mee te nemen. De GMR leden willen graag vooraf meer informatie om een goed gesprek te kunnen voeren, bijvoorbeeld informatie over het verwijzingspercentage van Groeisaam binnen Stroomland. De GMR vraagt zich af hoe binnen de verschillende scholen van Groeisaam de begeleiding van leerlingen (die meer begeleiding nodig hebben) gestalte krijgt, zijn daar vergelijkingen van? Verzoek dus om meer kwaliteitsgegevens om beter het gesprek te kunnen voeren. Vanuit de GMR zullen Luc en Ilse dit samen met Jacobijn van de RvT voorbereiden. Het CvB geeft aan hierbij ook graag betrokken te willen worden. Carla maakt afspraken voor een vooroverleg. Anne zal zorgen dat documentatie/gegevens zullen worden toegezonden.

**-duurzame inzetbaarheid:** de GMR ontvangt graag gegevens over wat er in 2021 gebeurd is op dit vlak en zal aan de hand daarvan vragen formuleren. De evaluatie staat voor april op de agenda, maar kan mogelijk doorschuiven (i.v.m. andere prioriteiten waaronder het concept formatieplan) naar mei.

## 8. Rondvraag voor het CvB:

- Karin C vraagt n.a.v. de vacature op de Tweestroom of het lerarentekort een bedreiging is voor kleine scholen? Anne geeft aan dat het effect hiervan op een kleine school meer gevoeld wordt, kleinere scholen zijn kwetsbaarder.
- Luc vraagt of het effectiever is en tijdswinst geeft als leerkrachten niet zelf de gymlessen hoeven te geven. Het CvB geeft aan dat hiernaar gekeken kan worden, maar de vraag is of hierdoor tijdswinst behaald kan worden.
- Lia geeft informatie over de opvang van kinderen uit Oekraïne. De verwachting is dat er meer vluchtelingenkinderen zullen komen. Op de scholen in Altforst en Alphen zijn al vluchtelingenkinderen opgevangen. Een coördinator NT2 is hierop ingezet. Vanuit de GMR de suggestie om ook de ouderparticipatie hierin mee te nemen.

De voorzitter dankt het CvB voor komst en toelichting.

## Interne gedeelte

### Advies/instemming

**Agendapunt 3: notitie Stimulering/innovatie:** er is door de GMR gevraagd om aanscherping van punten in de notitie. Onder voorbehoud van aanpassing en het terugkomen van deze notitie op de GMR agenda ligt er het voornemen om akkoord te gaan met de notitie. Aan de GMR werkgroep Onderwijskwaliteit zal gevraagd worden of zij hiermee dan kunnen instemmen. Hiertoe krijgen zij de concept notulen en een concept brief voorgelegd.

**4: addendum Financiën EV:** de GMR gaat akkoord met het addendum. Het CvB zal krijgt een adviesbrief.

**5: concept procedure Zij-instromers:** de GMR personeelsgeleding gaat akkoord met de concept procedure. Het CvB krijgt hierover een instemmingsbrief.

**Regeling voorziening laptop medewerkers:** de GMR personeelsgeleding stemt in met deze regeling. Het CvB krijgt een instemmingsbrief.

**6: notitie Onderhoudsbeheer:** de GMR gaat akkoord met deze notitie. Het CvB krijgt een adviesbrief.

### Interne rondvraag:

**Hiervan wordt geen gebruik gemaakt.**

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur onder dankzegging aan de aanwezigen.

Planning GMR vergaderingen 2021-2022

Vergaderlocatie: 2<sup>e</sup> verdieping, Pruimenzaal, D'n Bogerd, Heemstraweg 56, Druten of  
online indien nodig.

woensdag 6 april (met gehele RvT)

dinsdag 17 mei

maandag 27 juni