

## **VERSLAG GMR VERGADERING 6 april 2022, gedeeltelijk met RvT**

Vastgesteld verslag

### **Aanwezig**

Oudergeleding: Luc van de Pol, Karen Castelijns, Natascha Schür, Linda Geevers

Personeelsgeleding: Hans Harts, Stefanie Vervoort, Ilse Schotten Karin de Rooter, Maaïke Schook (vanaf 20.00 uur)

Onafhankelijk voorzitter GMR : Karin Sommer-de Vries

Onafhankelijk secretaris GMR: Carla van Erp

Bestuurders: Lia van Meegen, Anne Verhees, bij overleggedeelte

Aanwezig bij punt 3: Pedro de Kleijn, stafmedewerker P&O

Aanwezig bij punt 5: Anita Bulet, Jacobijn Olthoff, Lando te Molder, Peter van Moort, allen van de RvT

Afwezig: Gert Jan Schop, Erick Covers, Stefanie Vervoort, met bericht

### **Intern gedeelte**

- a. **Opening:** de voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.
- b. **Goedkeuring verslag intern gedeelte GMR 14 maart 2022.** De notulen worden zonder op- of aanmerkingen goedgekeurd. **Actiepuntenlijst:** er zijn geen aanvullingen op de actiepuntenlijst. Stand van zaken actiepunt 1: Carla checkt dit in de agendacommissie.
- c. **Mededelingen/vragen vanuit de GMR:**  
Ilse meldt n.a.v. het 'scholenplein' vragen te hebben gekregen over invulling van vacatures L10, waarop drie L11 leerkrachten niet gesolliciteerd hebben, omdat zij dan terug in salaris zouden gaan. Deze onduidelijkheid zal bij het CvB worden neergelegd in het overleggedeelte bij de rondvraag.  
Verder meldt de GMR commissie Financiën weer door Tonny Peer te zijn uitgenodigd voor het doorspreken van financiële zaken.  
Verder is er een vraag vanuit de MR of er instemmingsrecht is m.b.t. het vakantierooster. Punt gaat mee naar de rondvraag voor het CvB.
- d. **Vorbereiding op overleggedeelte,** agendapunt Bestuursformatieplan. De GMR werkgroep Personeel heeft een pré advies uitgebracht. Het concept plan kwam laat binnen, waardoor er tijdsdruk was. De vragen die er waren, zijn schriftelijk al bij het CvB neergelegd en komen terug in het overleggedeelte. Aanvullende vraag van Linda: zij ziet in het formatieplan de kosten voor de werving niet terugkomen (vinden, binden en boeien). Om het financiële plaatje compleet te hebben, zou ook de uitstroom benoemd moeten worden.

### **Overleggedeelte met CvB**

#### **1. Goedkeuring notulen GMR vergadering 14 maart 2022 overleggedeelte**

Het verslag wordt goedgekeurd.

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

##### **a. Mededelingen CvB april 2022.**

Hierover zijn geen vragen.

##### **b. Afgehandelde GMR-instemmings-/adviesbrieven.**

Hierover zijn geen vragen.

#### **3. Ter instemming personeelsgeleding : concept Bestuursformatieplan 2022-2027, versie 31 maart 2022.** Bij dit agendapunt is Pedro de Kleijn, staflid P&O aanwezig.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

M.b.t. punt 6.3: duurzame inzetbaarheid: in het concept formatieplan is een klein gedeelte duurzame inzetbaarheid opgenomen, het gaat hier om het verlofgedeelte, dat in de cao is geregeld. Oudere werknemers kunnen kiezen voor opnemen van verlof. In het verleden was er bij SPOM het zogenoemde Generatiepact, waarvan een aantal medewerkers nog gebruik maakt. Die onderdelen zijn meegenomen, want het gaat hierbij om personeel waaraan geld is verbonden. Dit is beperkt gehouden. De resultaten van evaluatie van duurzame inzetbaarheid zijn nog niet bij de GMR bekend. Indien de GMR nu instemt, kunnen deze resultaten en afstemming niet meer worden meegenomen. Lia licht toe, dat het gedeelte waar formatief consequenties aan zitten opgenomen is. Blijkt dit straks meer te zijn dan nu is opgenomen, dan komt het de volgende GMR vergadering terug. De afspraak is dat de evaluatieresultaten zullen worden gedeeld met de GMR. Aanbevelingen van de GMR zullen worden meegenomen. Als er financiële consequenties zijn, worden deze in de begroting van 2023 meegenomen. Op de vraag of niet besteed geld doorgeschoven wordt, meldt Lia dat dit uit de evaluatie naar voren moet komen, waar vervolgens naar gekeken zal worden.

Linda zegt in het concept formatieplan de kosten voor de werving niet te zien terugkomen. Om het financiële plaatje compleet te hebben, zou ook de uitstroom benoemd moeten worden. Vindt met deze mensen ook een exitgesprek plaats? Anne meldt dat voor de werving van nieuwe mensen o.a. een 'scholenplein' is gehouden. Groeisaam heeft zicht op waar vacatures zijn. Er loopt verder het zij-instromers traject. Er is aandacht voor het houden van exitgesprekken: waarom vertrekt iemand? Hierbij wordt ook P&O betrokken en de eigen directeur. Ook in het strategisch personeelsbeleid wordt gekeken naar wat Groeisaam op dit punt nog meer kan doen. De methode om te werven hoort niet thuis in het formatieplan, het gaat in dit plan om kosten. Ter informatie meldt het CvB, dat de vele losse personeelsdocumenten over aanverwante onderwerpen zijn gebundeld in het Personeelshandboek, dat digitaal te vinden is. Wat de evaluatie van de ERD betreft: deze heeft in de werkgroep plaatsgevonden in aanwezigheid van de directeuren. De conclusie is dermate positief dat de pilot omgezet is in een definitieve vorm. Deze informatie komt nog terug in de GMR.

N.a.v. de gegeven toelichting geeft de GMR personeelsgeleding aan te kunnen instemmen met het concept Bestuursformatieplan 2022-2027.

#### 4. Rondvraag voor het CvB

-Ilse vraagt n.a.v. het 'scholenplein' of L11 personeel dat solliciteert bij een vacature voor L10 teruggaat in salaris? Anne licht toe dat het bij L10 om een andere functie, gaat waar een andere salarisschaal bij hoort. Maar het zou personeel niet moeten beletten niet mobiel te worden. Lia geeft aan dat er 'ruimte' is binnen de school hierover het gesprek te voeren, een school kan hierbij zaken heroverwegen. Aan de voorkant moet hierover wel helderheid zijn. Het CvB dankt de GMR voor het signaal en neemt dit punt mee.

-Natascha vraagt vanuit een MR of bij het vaststellen van het vakantierooster een MR instemming heeft? Het CvB geeft aan dat het hier gaat om een regionaal vastgesteld vakantierooster, waar Groeisaam geen invloed op heeft. Een MR heeft wel iets te zeggen over mogelijkheden tot schuiven. Verder via Natascha de vraag vanuit een MR hoe het zit met de overgang naar een gelijke dagen rooster als het gaat om onderwijstijd? Het CvB licht toe dat er voor gewaakt moet worden dat er niet te weinig onderwijstijd ontstaat (dit wordt altijd over acht jaar bekeken). Het is aan de school zelf een plan te maken hoe de onderwijstijd die niet gemaakt is, teruggehaald kan worden.

De overlegvergadering wordt gesloten.

Vervolgens vindt een **korte kennismaking** plaats met de nieuwe bestuurder Monique van der Heijden.

Monique wordt welkom geheten. Er vindt een kort voorstelrondje plaats door leden GMR en RvT. Monique stelt zich voor aan de GMR. Zij licht desgevraagd toe waarom zij voor Groeisaam als organisatie heeft gekozen. Het kennismakingsgesprek verloopt prettig.

#### 5. Periodiek overleg met de RvT, waarvoor aanschuiven: Anita Burlet, Jacobijn Olthoff, Lando te Molder en Peter van Moort.

Thema voor het overleg is: inclusiever onderwijs (n.a.v. presentatiedocument Stromenland).

Doel van het overleg is om over het thema inclusiever onderwijs ideeën uit te wisselen om input aan de bestuurders mee te kunnen geven. Gezien de financiële situatie binnen Stromenland is er de noodzaak tot ingrijpen op het aantal verwijzingen naar het speciaal (basis) onderwijs. Het gaat hier om een opdracht voor het samenwerkingsverband Stromenland en Groeisaam die urgent is. Over de financiële stromen is al eerder uitleg gegeven (GMR 26 januari). Vandaag zal met name worden ingestoken op de inhoudelijke gevolgen. De presentatie die is meegezonden wordt kort door Anne toegelicht. Daarin staat hoe inhoudelijk kan worden toegegroeid naar inclusiever onderwijs. Deze opdracht is ook een landelijke opdracht, voor het jaar 2035 is een einddoelstelling neergelegd, die de wens inhoudt om een kind in zijn eigen omgeving naar school te laten gaan, waarbij er voor de toekomst betere kansen binnen het reguliere onderwijs nodig zijn en wat daar dan voor moet gebeuren.

Tijdens de brainstorm gaan vier groepjes uiteen en zijn er vier aspecten waarop wordt ingegaan.

Een groepje zal kijken naar het aspect: onder-instroom beperken

Een ander groepje naar het aspect: terugplaatsing stimuleren

Verder: overplaatsing van basisschool naar basisschool (BAO)

En: fysiek verbinden aan elkaar van SO-SBO-BAO

Bij bovengenoemde aspecten zijn dan de vragen:

- wat betekent dit voor ouders/leerlingen?

- wat betekent dit voor leerkrachten?

Hieruit zou dan kunnen worden afgeleid wat dit voor Groeisaam betekent.

Aan het einde van de vergadering wordt hetgeen in de vier groepjes is besproken gezamenlijk gedeeld. Deze terugkoppeling zal een plek krijgen in het vervolg. De GMR wil graag betrokken blijven bij wat er aan gedachten en interventies wordt ontwikkeld. Het CvB neemt de input mee naar de beleidsgroep (deze is breder dan Groeisaam, omdat het een opdracht aan de regio is).

### **Onderinstroom; beperken/reguleren**

-Goede overdracht – intake van kennis van kinderen vanuit peuteropvang, kinderopvang en consultatiebureau, sociaal wijkteam etc.

-ouders betrekken bij overgang en verwachtingen van basisonderwijs

-hulp bieden aan ouders bij opvoeding en contact met basisonderwijs

-geboden interventies tussen 0-4 jaar doorzetten op de juiste locatie (BAO, SBO of ander BAO)

-mogelijkheden van kind voorop stellen, waar kan het kind zich ontwikkelen, leer en gedrag

-samenwerking tussen partners, kleuter- en peutergroepen

-‘speciale’ peutergroep waar zorgkinderen al gericht aandacht krijgen op eigen leer- en gedragsdoelen: \*reguleren taak-werkhouding \*leerontwikkeling \*gedragsontwikkeling

-positieve grondhouding van onze organisatie om dat wat nodig is te bieden, zo nabij mogelijk en op het voor het kind beste plek

### **(Terug)plaatsing stimuleren**

-hierbij draait het om plannen maken en analyses en hoe verhoudt zich dat tot elkaar, verbinding in zoeken

### **Overplaatsing van BAO naar BAO**

-kind-makelaar die je kan raadplegen om mee te denken, in connectie met alle IB'ers

-leren van good practice van scholen waar het 'goed' gaat met verwijzingen

-in kaart brengen wat de 'kwaliteiten' van iedere school zijn \*onderwijsconcepten en \*specialismen

-met ouders het gesprek aangaan wat 'beter' past bij het kind

-andere aandachtspunten:

hoe is de verhouding jongens/meisjes bij de verwijzingen? En als deze ongelijk is, wat betekent dat voor goede interventies?

## **Fysieke verbinding BAO/SBO en SO**

### *Ouders/leerlingen*

- leren omgaan met kinderen die anders zijn dan jij
- reistijd
- kleinere klassen/ op niveau werken
- SO en SBO kinderen meer uitdaging (resultaten boeken)

### *Personeel*

- omgaan (met nog) meer diversiteit
- verbinding/samenwerking tussen leerkrachten levert ook hogere ambities/aspiraties voor alle kinderen op
- anders organiseren

### *Algemeen*

- voor leerlingen/ouders en voor leerkrachten: meer handen
- geldstroom anders, opnieuw denken/inrichten

De voorzitter dankt allen voor komst en toelichting en sluit de vergadering.

In informele kring wordt door de GMR afscheid genomen van Lia. Daarvoor wordt door Luc namens de GMR een woord van dank uitgesproken voor de goede samenwerking.

## Planning GMR vergaderingen 2021-2022

Vergaderlocatie: 2<sup>e</sup> verdieping, Pruimenzaal, D'n Bogerd, Heemstraweg 56, Druten of  
dinsdag 17 mei  
maandag 27 juni