



### **Verslag GMR vergadering 11 december 2023**

Aanwezig: Peter Steltman (VZ), Erna Lammerts, Kim de Vries, Marit van Geen, Sandra Bakker, Stephanie de Kroon

Afwezig: Amanda van Baar, Nikki van Mourik

Notulist: Marjolein Schilder

#### **In aanwezigheid van Bestuurder (Odette Meskers):**

##### 1.a Opening en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering en heet alle aanwezigen welkom.

Vandaag sluiten aan: Wim Zwaan (adviseur GMR), t/m agendapunt 14.b. Odette Meskers (bestuurder) sluit aan bij punt 1 t/m 6, evenals Liesbeth Bruin . Anja van der Stam (stafmedewerker HRM) sluit aan t/m agendapunt 5.

De agenda is ter tafel vastgesteld. Het verslag van 6 november 2023 is reeds per mail vastgesteld.

##### 1.b Kennismaking

Er wordt gestart met een korte kennismaking.

Liesbeth Bruin en Wim Zwaan stellen zichzelf voor aan de GMR.

Vanwege waarneming van Odette tijdens haar verlof, sluit Liesbeth vandaag aan bij de GMR. Anja van der Stam sluit aan i.v.m. mogelijke vragen over agendapunt 3,4, en 5.

Wim Zwaan is, na een klikgesprek met een afvaardiging van de GMR en de bestuurder, vandaag aanwezig i.v.m. professionalisering van de GMR. Wim zal de GMR adviseren op inhoud en proces n.a.v. deze vergadering.

##### 2. Verslag en Actielijst:

Het verslag van 6 november 2023 was al per mail vastgesteld.

Er zijn geen opmerkingen over de actielijst.

##### 3. Begroting en bestuursformatieplan

###### Opmerkingen en vragen van de GMR t.a.v. de begroting:

Bijlage 5, Pag 4: 'Kan worden gedacht aan' Over welke bedragen hebben we het dan, waarom is dit niet specifiek gemaakt?

OM: Een begroting is op onderwerpen daar waar we weten wat komen gaat, specifiek gemaakt. Voor sommige onderwerpen wordt ruimte gereserveerd om tegemoet te komen aan de verzoeken die gedurende het jaar binnenkomen, bijvoorbeeld voor het expertteam. Dit is bewust niet te specifiek gemaakt, om zo ruimte te houden voor aanvragen op maat. Het is afhankelijk van de plannen welke (vastgelegde) procedure wordt gevolgd. Het is afhankelijk van de procedure wie hier akkoord voor moet geven (bijvoorbeeld de directies, kc'ers).

Pag 6: Wordt gesproken over IB'ers. Inmiddels is de naamsverandering van kracht KC'ers (zie tweede bullet). (Dit was ten tijde van de start met begroting nog niet het geval, maar goed om voor volgend jaar mee te nemen).

Advies GMR: Toelichting van de context kan nog aangevuld worden. Lijkt nog niet volledig.

Vraag GMR: Voor PR/Marketing is 50 k begroot. Dit is een flink bedrag. Wat maakt de hoogte van dit bedrag? Bestuurder: Dit heeft te maken met hoge kosten voor bijv werving nieuwe medewerkers, campagnes etc. Deze kosten (bijv. werving nieuwe directeur) zijn behoorlijk hoog, het gestelde bedrag in de begroting is realistisch.

GMR: Worden de opbrengsten van campagnes gemeten? OM: De opbrengsten worden gemeten (data verzameling) maar tijdsbestek waarover data is verzameld is nog te kort, waardoor nog geen conclusies getrokken kunnen worden.

#### Opmerkingen en vragen van de GMR t.a.v. Bestuursformatieplan:

Zijn er voorwaarden gesteld aan een opleidingstraject? Anja: Dit was het geval. Hier zijn we inmiddels mee gestopt. Redenen: Onder andere krapte op arbeidsmarkt en het feit dat we juist medewerkers willen stimuleren om te professionaliseren.

Bijlage 4: Leerlingenaantal in 2023 en 2024 blijft nagenoeg gelijk, het aantal fte is echter 6 fte minder. Wat is hiervoor de reden? De NPO middelen konden aanvankelijk tot 1 aug 2022 ingezet worden, maar de termijn was iets verlengd. In 2024 worden er nagenoeg geen npo-middelen meer ingezet, daarom is deze teruggang te zien. Dit is het nadeel van zo'n tijdelijke impuls. Mogelijk komen er andere financiële middelen voor in de plaats, maar hier is nog geen duidelijkheid over.

Wordt bevoegdheid gym actief gepromoot? Hier is geen stichtingsbeleid voor, dit wordt bewust op schoolniveau geregeld. De omstandigheden verschillen namelijk per school (denk aan: wel/niet samen met andere scholen in gebouw, aantal leerlingen per school etc.). Scholing wordt echter wel bovenschools bekostigd om dit mogelijk te maken. Het is lastig om een vakleerkracht aan te trekken, ook in deze sector is een groot tekort. Er wordt gekeken of iemand meerschools aangesteld worden, of in één gebouw een vakleerkracht voor beide scholen. Dat maakt de functie aantrekkelijker.

Kopje medewerker: 20 meer ondersteunende functies? Verdwijnen deze zodra deze impuls stopt? Anja: Teruggang van fte's is grotendeels gemaakt: waren vooral veel tijdelijke krachten, (denk aan: vakleerkrachten, tijdelijke ondersteuners).

RAP: kan de GMR hier iets in betekenen? Odette: Deze activiteit komt vanuit het ROPO (een regionaal Dit is geen beleidsstuk, dit is een instrument om kwalitatieve cijfers in te kunnen vullen. De HRM'ers van de diverse stichtingen worden hier door een extern bureau in begeleid.

**Besluit:** De PGMR stemt in met het bestuursformatieplan

#### 4. Mobiliteitsbeleid

##### Opmerkingen en vragen van de GMR t.a.v. Mobiliteitsbeleid

Advies om duidelijker aangeven welk stuk vanuit de CAO komt, en dit in de inleiding terug laten komen.

Graag check of duidelijk genoeg is opgenomen: in geval van mobiliteit (vrijwillig of verplicht) altijd eerst in gesprek met je directeur.

Vraag t.a.v. het criterium fifo: Waarom first in, first out? De bestuurder geeft aan dat dit een lastig onderwerp was. Maar uiteindelijk is in overleg met directiebestuur gekozen voor fifo. Dit is ivm binden en boeien van startende mensen: zij investeren in hun nieuwe werkomgeving. Tevens is dit gebaseerd op de gedachte vanuit een lerende organisatie: goed om, als je al langer op één school werkt, op een andere school te gaan werken. Hierdoor blijf je jezelf ontwikkelen.

Hoe wordt bepaald of een OP (leerkracht) of een OOP (ondersteuner) de verplichte mobiliteit ingaat? Dit bepaalt de directeur: deze bepaalt namelijk wat de organisatie (school) nodig heeft om kwalitatief goed onderwijs te kunnen verzorgen, waarbij het kindbelang voorop staat. Belangrijk uitgangspunt is: het groepsproces moet doorgang vinden. De PMR van de school moet instemming verlenen aan de formatie, dus checkt en kijkt mee.

Procesvraag, los van de inhoud van dit mobiliteitsbeleid: Waarom heeft de GMR hier geen input in kunnen leveren, zijn zij niet eerder betrokken? Anja: Een werkgroep is hier mee aan de slag geweest. De GMR zou graag eerder input willen leveren, wellicht kunnen zij deelnemen aan werkgroepen?

De bestuurder wijst op: 'keuren van eigen vlees': rol van de GMR is instemming of advies verlenen, hoe ziet de GMR dit als zij deel zouden nemen aan werkgroepen en dus meeschrijven aan beleid? Er wordt besloten dit bij de evaluatie met Wim te bespreken.

Overweging voor proces: Kan een beleidsstuk twee maal op de agenda komen? Een keer ter bespreking en de volgende keer pas ter besluitvorming? Met Wim bespreken.

Vraag GMR: Verwacht HR veel verplichte mobiliteit de komende tijd? De verwachting is dat dit waarschijnlijk niet het geval zal zijn.

**Besluit:** De PGMR stemt in met het mobiliteitsbeleid.

## 5. Beleid stagevergoedingen en functiegebouw OOP

### Stagevergoedingen:

GMR geeft aan: Helder verwoord. Geen vragen over.

Bestuurder geeft aan: Deze afspraken zijn regionaal, allemaal hetzelfde. Ingangsdatum is in principe 1 januari, een paar besturen moest hiervan afwijken (paar maanden eerder/later).

**Besluit:** De GMR verleent instemming.

### Functiegebouw:

Vraag GMR: Eerder is aangegeven: Iedereen wordt betaald naar het werk wat je doet. Ontvangen lkr ondersteuner en onderwijsassistent beide 30 euro per dag extra, voor het overnemen van een groep? Anja: Schaal 4,5,6 staat vaak incidenteel voor de groep. Het gaat voornamelijk om lerarenondersteuners (schaal 7,8,9) die langdurig voor een groep staan.

**Besluit:** De GMR verleent instemming.

Anja van der Stam verlaat de vergadering.

#### 6.a Mededelingen bestuur:

- De statuten van Allure zijn geactualiseerd. Raad van Toezicht moet goedkeuren, de GMR heeft adviesrecht. Er is enige tijdsdruk. In verband met het behandelen van de stukken in alle drie de gemeenteraden vóór de zomervakantie, zou het fijn zijn als de GMR vóór 19 december advies zou kunnen uitbrengen. De statuten worden 19 december behandeld tijdens de vergadering van de Raad van Toezicht, met de hoop dat deze dan dezelfde week kunnen worden verzonden naar de gemeenteraden. (De wethouders hebben aangegeven dat de stukken uiterlijk in januari aangeleverd moeten worden, als men wil dat deze vóór de zomervakantie behandeld worden in de raadsvergadering.)

GMR: Wat zijn de concrete wijzigingen met argumentatie? Er zijn 2 grote wijzigingen, deze zal Odette per mail bij het geactualiseerde document toelichten. De GMR ontvangt 12 december de stukken, de leden mailen uiterlijk vrijdag 15/12 hun reactie naar Peter. Peter inventariseert de reactie. Dan kan er, indien nodig, maandag onderling afgestemd worden. Uiterlijk dinsdag 19/12 12.00 uur mailt Peter Marjolein het advies van de GMR.

#### 6.b vragen aan bestuurder

- De GMR heeft een vraag ontvangen van een medewerker van één van de scholen. De GMR heeft deze voorgelegd aan de bestuurder. De GMR en de bestuurder bepalen gezamenlijk dat deze vraag niet in de GMR wordt behandeld, aangezien dit meer een vraag aan HR is i.p.v. een GMR vraag. HR zal contact opnemen met deze medewerker.

#### **Odette Meskers en Liesbeth Bruin verlaten de vergadering.**

#### 7. Tussenevaluatie Wim Zwaan

Wim schetst zijn bevindingen n.a.v. de gelezen stukken en zijn aanwezigheid bij deze vergadering:

Goed dat de GMR een vooroverleg heeft, om urgentie te bepalen, plus inventariseren van de vragen bij de stukken. Ook is het goed om tijd te besteden aan de vraag: zijn er nog dingen die gedeeld moeten worden, bijv. priveomstandigheden die van invloed zijn op het functioneren als GMR lid.

Wim geeft aan dat hij zag dat de GMR leden goed voorbereid waren: het was duidelijk dat de stukken waren gelezen. Er wordt actief meegedaan door de leden. De sfeer voelt goed.

De stukken zien er goed uit en staan vroegtijdig op de agenda van de GMR (denk aan bestuursformatieplan). Advies: Bevrage als GMR het bestuur op de processen. Denk aan: doel opstellen strategisch personeelsbeleid. Vraag naar het Plan van aanpak en stel de vraag: Hoe zorg je dat je draagvlak en participatie creëert? Hoe betrek je de diverse geledingen hierbij? Hierdoor kun je als GMR op de goede manier vragen stellen.

GMR: Hoe ben je een goede sparringpartner voor de bestuurder? Door aan de voorkant op proces te bevragen. Vraag: Hoe ga je beleid maken? Je kunt als GMR een strategisch beleidsplan ergens opvragen, loop dat met elkaar door zodat je vergelijkingsmateriaal hebt.

Terugkoppeling vraag GMR: Deelname aan een werkgroep? Advies Wim: niet doen! De slager keurt dan zijn eigen vlees. (oftewel: adviseren of instemmen tav beleid waar je zelf input voor hebt geleverd). Zorg voor rolzuiverheid.

Advies Wim: Jaarplan bestuur opvragen, zodat je weet wat ontwikkeld gaat worden.

Bevindingen Wim t.a.v. de voorzittersrol:

De vergadering werd goed geleid. De voorzitter luistert, geeft ruimte, durft te parkeren (maar benoemt wel wanneer het terug gaat komen), stuurt op tijd, gebruikt ook humor. Ziet wat er gebeurt.

Wat verder opvalt: vorige keer veel gesproken over kleine scholen, maar komt nu niet terug. Staat niet op agenda, niemand maakt er ook een opmerking over? Zorg dat je hier (allen) scherp op blijft.

Vraag GMR: Wanneer is het moment in een vergadering om instemming te verlenen, is dit met of zonder bestuurder? Zonder bestuurder is zuiverder, ook formeel is dat eigenlijk de manier (GMR is wettelijk een zelfstandig orgaan) en daarmee eigenlijk beter. Dus in het deel waar de bestuurder niet bij aanwezig is.

#### 8. Jaarverslag GMR: taakverdeling en proces

Kim start met de basis en mailt deze uiterlijk 15 januari naar alle leden. De volgende vergadering op de agenda ter vaststelling. Actie MS

#### 9. (G)MR avond

Wanneer: in het najaar een GMR avond (oktober). Hiervóór een reguliere MR vergadering om deze voor te bereiden. In de tussentijd bezoeken de GMR-leden de MR'en van de scholen.

De volgende keer op de agenda: Met welke vragen ga je het gesprek met de MR'en van de scholen aan als je hen bezoekt.

#### 10. Terugkoppeling Webinar 7 november VOO

Schuift door naar de volgende keer.

#### 11. WVTTK:

Kwaliteitskaart voor MR'en: schuift door naar de volgende vergadering.

#### 12. Contact met MR'en:

Schuift door naar een volgende vergadering.

#### 13. Rondvraag

Geen

#### 14a Eindevaluatie door Wim: delen van bevindingen

Zie punt 7

#### 14.b: Evaluatie GMR t.a.v. inzet Wim

Hoe nu verder?

De GMR wil graag een vervolgssessie met Wim (buiten de vergadering om), waarbij een GMR jaarplan wordt opgesteld. Dan ook bespreken: Bij welke onderwerpen kan de GMR meer aan de voorkant zitten? Peter zet binnenkort datumprikker uit voor week 3 of 4 in het nieuwe jaar.

De GMR ziet geen meerwaarde in het nogmaals laten aansluiten bij een vergadering. Tenzij het voorzitterschap niet meer door Peter wordt opgepakt, wellicht dan wel handig? Binnenkort voorzitterschap op de agenda, ter evaluatie.

Peter bespreekt dit met Odette.