

VERSLAG GMR VERGADERING 30 mei 2023, vastgesteld

Aanwezig

Oudergeleding: Luc vd Pol, Erick Covers, Natascha Schür, Bob Daanen, Judith Beck

Personneelsgeleding: Ilse Schotten, Stefanie Vervoort, Hans Harts, Laura Craaijo, Maaïke Schook

Onafhankelijk voorzitter GMR : Karin Sommer-de Vries

Onafhankelijk secretaris GMR: Carla van Erp

Bestuurder: Anne Verhees en Monique van der Heijden

Afwezig: Linda Geevers, Jorn van Welie, met bericht

Intern gedeelte

- a. Opening: de voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.
- b. Goedkeuring verslag intern gedeelte GMR 12 april 2023. De notulen van het interne gedeelte worden zonder op- of aanmerkingen goedgekeurd.
- c. Mededelingen/vragen vanuit de GMR en MR'en. Geen mededelingen.
- d. Voorbespreking agendapunten 4, 5 en 6
Punt 4a en 4b: er ligt een pré advies van de GMR commissie Personele zaken. Vragen die er nog zijn worden meegenomen naar het overleggedeelte.

Punt 3a: de jaarrekening 2022 staat voor de volgende GMR op de agenda. De GMR geeft aan vandaag wat uitgebreider bij de kwartaalrapportage stil te willen staan, omdat vanuit deze rapportage naar voren komt, dat er nog steeds conservatief wordt begroot en het eigen vermogen aan de hoge kant blijft. Het zou jammer zijn dat er geld op de plank blijft liggen wat voor (soms kleine) kwalitatieve doelen zou kunnen worden ingezet; ook in het licht van een mogelijke terugbetaling aan de overheid i.v.m. te veel eigen vermogen in de toekomst. Het CvB zal in deze opnieuw gevraagd worden om een plan en om trendbreuk.

Punt 5: er zijn antwoorden gekomen op de vragen van Maaïke rondom het bestuursformatieplan. Hierop is een aangepast formatieplan gekomen, waarop instemming wordt gevraagd.

Punt 6: de versie van het Medezeggenschapsreglement zoals door de GMR voorgelegd is door het CvB aan een jurist voorgelegd voor een laatste juridische check. Het blijkt dat het niet mogelijk is bij verkiezingen de MR'en één stem te laten uitbrengen, dit is in strijd met de Wet Medezeggenschap Scholen. Alle leden van een MR hebben stemrecht en mogen een stem uitbrengen. MR-leden uit de oudergeleding brengen een stem uit op kandidaten voor de oudergeleding GMR en MR-leden uit de personeelsgeleding doen dit voor de kandidaten voor de personeelsgeleding van de GMR. Deze stemmen opgeteld leidt tot de uitslag van de verkiezingen. De GMR verkiezingen zullen binnenkort plaatsvinden. Volgens het Rooster van Aftreden zijn Hans (personeelsgeleding) en Natascha (oudergeleding) aan de beurt om af te treden. Zij stellen zich allebei opnieuw verkiesbaar. Mochten er geen tegenkandidaten melden dan blijven zij de komende drie jaar in de GMR. In de versie die door de jurist is aangepast wordt door de GMR de informatie gemist over wie de kiesgerechtigden zijn. Verder zou er een lijst moeten worden opgesteld, maar de vraag is over wie het hierbij gaat. Vragen worden meegenomen naar het overleggedeelte. De verkiezingscommissie wordt vastgesteld, Ilse zal als derde lid aansluiten naast de voorzitter en de secretaris.

Overleggedeelte met CvB

1. Goedkeuring notulen GMR vergadering 12 april 2023 overleggedeelte /actiepuntenlijst d.d. 15 mei

Het verslag wordt goedgekeurd zonder op- of aanmerkingen.
T.a.v. de actielijst zijn er geen zaken te melden.

2. Ingekomen stukken en mededelingen, afgehandelde stukken.

a. Mededelingen CvB mei 2023

Er zijn geen vragen over de Mededelingen.

b. De staat van het primair onderwijs 2023 – inspectie van onderwijs

Deze informatie is duidelijk.

c. Factsheet staat van onderwijs 2023

Er zijn geen vragen.

3. Financiële zaken

a. Ter informatie: kwartaalrapportage 1^e kwartaal

Voor de komende vergadering staat de jaarrekening van 2022 op de agenda. De GMR wil graag vandaag specifiek wat langer bij de kwartaalrapportage stilstaan. De GMR ziet in de financiële rapportage steeds dezelfde lijn terug, namelijk dat het eigen vermogen hoog blijft. In de kwartaalrapportage van het 1^e kwartaal is te zien dat het resultaat van min naar plus is omgebogen (in tegenstelling tot waar in de meerjarenbegroting van was uitgegaan). Bekend is dat de raming van loonkosten hoger is dan wat er werkelijk aan loonkosten zal worden uitgegeven i.v.m. het feit dat personeel moeilijk te krijgen is, o.a. voor de invalspoule. De Groeisaam werkgroep die zich bezig heeft gehouden met besteding overmatig Eigen Vermogen heeft voorstellen gedaan, voor een bedrag van 7,5 ton zijn deze voorstellen overgenomen; een aantal ervan zullen pas in augustus (met ingang van het nieuwe schooljaar) worden uitgevoerd. De GMR heeft het vermoeden dat scholen soms worstelen met de financiering van kleinschalige zaken (in de vergadering worden voorbeelden genoemd) omdat zij niet weten dat er voor knelpunten middelen zijn.

Anne geeft aan dat de inschatting van inkomsten en uitgaven niet gelijkmatig over het jaar verdeeld is, zodat de kwartaalrapportages kunnen verschillen; in het derde kwartaal zijn de uitgaven vaak hoger (door o.a. aanschaf leermiddelen). Het klopt dat per saldo Groeisaam minder in de min komt dan verwacht. De NPO middelen zijn als bestemmingsreserve binnen het eigen vermogen opgenomen; dat maakt dat het EV groter is geworden. Er is door de overheid de gelegenheid geboden langer over de besteding van deze gelden te doen. Wat negatief begroot was, gaat nu van het eigen vermogen af. Anne geeft aan dat de overheid incidenteel met geld komt, waar scholen iets mee moeten doen. De landelijke klacht van schoolbesturen is dan ook dat er hierdoor geen vastigheid is; schoolbesturen zien liever een vaste verhoging van de bekostiging. Op de vraag waarom een deel van de voorstellen van de werkgroep pas in augustus in werking treden, geeft Anne aan dat er nu nog NPO-middelen zijn, vandaar dat veel aanvragen zich richten op het volgend schooljaar. Terugkomend op het punt dat er volgens de GMR voldoende geld is om te besteden en dat het jammer zou zijn als er straks geld van het eigen vermogen terug naar de overheid moet, stelt de GMR de vraag waarom scholen niet wordt gevraagd naar wat zij nog nodig hebben. Anne begrijpt de boodschap en geeft aan dat het dan om plannen zou moeten gaan waarvoor voorwaardelijk middelen worden toegekend. Als het gaat om huisvestingszaken dan is de stichting aan regels gebonden. Aan de gemeente worden wel meldingen gedaan, maar een afkeurende verklaring wil de stichting niet krijgen, anders moet je geld terugbetalen aan de overheid. Als stichting mag je wel huisvestingszaken financieren, maar niet teveel. De onderhoudsvoorziening moet wel uit het eigen vermogen komen. Wat de invulling van vacatures betreft, wordt gekeken naar hoe op dit vlak nog iets te halen valt. Judith vraagt hoe de stichting bij het oplossen van personeelstekorten te werk gaat; wordt bij het bedenken van oplossingen ook naar andersoortige oplossingen gekeken om uit de vicieuze cirkel te komen; wat kun je doen aan de zaken uit het factsheet van de Inspectie (agendapunt 3b en 3c) zonder dat je daar veel personeel voor nodig hebt? Monique meldt dat wat betreft de ontwikkeling van de strategische beleidsvisie er nog veel zaken uitgevogeld moeten worden, maar dat op voorhand al wel gewoon begonnen kan worden met pilots, juist daarin zal de stichting investeren; er zijn veel verschillen tussen scholen, waarbij het goed is van en met elkaar van zaken te leren.

Luc geeft aan dat de werkgroep besteding overmatig Eigen Vermogen heeft besloten dat er een potje zou zijn voor de ouderbijdrage, waar op school gebruik van gemaakt zou kunnen worden (indien ouders niet kunnen bijdragen). Luc heeft geconstateerd dat er binnen de MR'en wel over is gecommuniceerd, maar dat er door de controller nog een regeling voor moet worden gemaakt.

Samengevat: de boodschap van de GMR om iets te doen met de constante van voldoende eigen middelen wordt door het CvB meegenomen. Het gaat de GMR om het inzetten van middelen voor knelpunten op scholen, het zou dan gaan om zaken waarvoor voorwaardelijk middelen kunnen worden toegekend.

4. Personele zaken: ter instemming

- a. oplegger **Procedure kweekvijver schoolleiders** en Beleidsdocument Kweekvijver van 12 april 2023 met ptt verdeling middelen

De GMR vindt de insteek om vooral al vooruit te kijken mooi, maar het kan een negatief effect hebben als mensen die in opleiding gaan de functie waarvoor zij opgeleid worden niet krijgen. Judith is van mening dat bewustwording hiervan belangrijk is, dus het zou goed zijn aan de voorkant bij mensen al vast te stellen of er potentie is, of het een functie is die van nature bij iemand past. Bij het beleid Begeleiden van leraren, onderwijsassistentes en leraarondersteuners (punt 4b) zijn kaders te lezen, maar deze ontbreken in de procedure kweekvijvers schoolleiders. Monique geeft aan dat er aan de voorkant wordt gestuurd op kwaliteit, d.w.z. op motivatie, potentieel, ambitie. Deze criteria worden nog opgesteld samen met de selectiecommissie. Het is belangrijk zicht te hebben en te houden op wat voor de stichting een goede schoolleider is. Judith vraagt hoe dat sturen dan plaatsvindt? Wordt gebruik gemaakt van systemen van 'voorspellers' die er op dit gebied zijn? Monique licht toe dat nog nagedacht wordt over hoe zwaar het aan de voorkant gemaakt moet worden; daarover moet nog besluitvorming plaatsvinden. Maar het is van belang goed te kijken naar een juiste systematiek gebaseerd op kwaliteit. Ook het advies van de directeur van de school waar de betreffende medewerker werkt is belangrijk. Medewerkers zullen ook worden ingezet voor tijdelijke vervanging van een schoolleider om op deze manier ervaring op te doen. Judith heeft goede ervaring met een bepaalde systematiek en zal deze ter info aan het CvB sturen. Ilse vraagt naar aantallen van op te leiden medewerkers. Monique geeft aan dat dit van jaar tot jaar bekeken wordt, maar het moeten er ook niet teveel zijn, anders kan het zijn dat mensen niet nodig zijn en daarna mogelijk weg solliciteren. Als er geen vacature is, kan iemand die is opgeleid, niet worden ingezet. Bij een vacature voor een schoolleider zal eerst intern geworven worden, pas daarna extern. Dit is onlangs aangepast in het Wervings- en selectiebeleid. De opleiding Basisbekwaam is een goede opleiding voor iemand die nog geen schoolleider is; voor de opleiding Vakbekwaam moet je in de positie zijn van schoolleider. Daarom is het goed mensen in trainee-ship te brengen om ze op die manier te kunnen klaarstomen. Bij invulling van een vacature kan daarna de opleiding Vakbekwaam worden gevolgd. Bij de opleiding Basisbekwaam gaat het om het doen van opdrachten bij een andere schoolleider onder supervisie van de schoolleider. De GMR zou het omwille van de duidelijkheid/helderheid goed vinden dat dit op deze manier in de visie wordt toegelicht.

Wat aantallen betreft is de vraag van de GMR hoeveel schoolleiders Groeisaam verwacht op basis van gegevens uit het verleden (m.b.t. uitstroom/doorstroom) nodig te hebben, anders ga je verwachtingen wekken, hoe groot moet die kweekvijver worden?

Monique geeft aan, dat gekozen is voor 3 om 3; deze keuze is gebaseerd op het verloop rondom directeuren (ongeveer 10% jaarlijks). Indien elk jaar drie mensen voor de opleiding geselecteerd worden, komen er ook elk jaar drie mensen als opgeleid tot schoolleider bij. Het is goed om elk jaar opnieuw te bekijken hoe de zaak ervoor staat.

b. Begeleiden van leraren, onderwijsassistenten en leraarondersteuners (beleid van 14-09-2020 waarop instemming P-GMR en op 15-09-2020 door CvB vastgesteld).

Ilse vraagt maar de criteria waar medewerkers die gaan coachen aan moeten voldoen? Monique meldt dat hiervoor door P&O een profiel wordt opgesteld. Betreffende medewerker moet o.a. voldoende kennis hebben van pedagogisch handelen, moet kunnen samenwerken met de omgeving, moet leiderschapskwaliteiten hebben op het niveau van een directeur. Ilse is verbaasd over waarom de eis is komen te vervallen dat

een coach ook beroepsleerkracht is. Anne meldt dat er wel een bevoegdheid om les te mogen geven nodig is en ervaring met voor de klas staan. Maar het lesgeven, bijvoorbeeld één dag voor de klas, is efficiënt en niet flexibel, omdat er uren weglekken. Daarom is besloten deze vereiste te laten vervallen. Het profiel komt na instemming van de GMR met het beleid, het is de volgende stap, waar de GMR iets van mag vinden. De financiën voor het beleid komt de komende twee jaar uit het eigen vermogen, maar het is zaak dat het beleid doorgaat, structureel wordt. Daarvoor zal straks een bijdrage vanuit de scholenbegrotingen worden gevraagd. De coördinator heeft een belangrijke functie in het kader van efficiency. De samenwerking met de HAN is nu qua taken versnipperd over verschillende personen. Als dit bij één persoon komt te liggen komen interventies die worden genomen beter uit de verf. Het neerleggen van taken bij leidinggevenden leidt tot kwaliteitsverhoging. Vanuit de afdelingen Onderwijskwaliteit en P&O zal door kwaliteitsmedewerkers op dit vlak worden samengewerkt wat tot meer efficiency leidt.

5. Concept Bestuursformatieplan 2024-2028: ter instemming personeelsgeleding
De vragen die er nog waren zijn schriftelijk beantwoord en leveren geen nieuwe vragen of opmerkingen op. Het aangepaste bestuursformatieplan is helder.

6. Medezeggenschapsreglement: ter instemming en vaststelling
De GMR vraagt n.a.v. de laatste versie van het te wijzigen reglement wat nu onder kiesgerechtigde wordt verstaan? Uit artikel 9 is dit geschrapt en uit artikel wordt het niet duidelijk. De GMR kan uit de aanpassing wel halen dat de leden van de oudergeleding van de MR een stem mogen uitbrengen op kandidaten die voor de oudergeleding in de GMR kandidaat staan en de leden van de personeelsgeleding doen dat voor de kandidaten voor de personeelsgeleding in de GMR. Het CvB raadpleegt voor deze onduidelijkheden de jurist en komt dan met een reactie. Over de andere aanpassingen zijn geen vragen. Het is duidelijk dat het voorstel van de GMR om elke MR één stem uit te laten brengen (zodat er een gelijke verdeling van stemmen is en het niet van belang is of het om een grote of kleine school gaat of derhalve de bezetting van de MR groot of klein is) niet mogelijk is omdat het in strijd is met de WMS.

7. Rondvraag voor het CvB

*Bob heeft vanuit een MR de vraag gekregen of de posten van de MR-begroting die al jaren met dezelfde bedragen werkt opgehoogd kan worden? Anne geeft aan dat de bedragen hiervoor in de CAO staan vermeld, scholen krijgen hiervoor een bedrag vanuit OCW.

*Luc vraagt of een stichting zich kan verzekeren tegen cybercrime? Anne geeft aan dat dit mogelijk, vanuit verzekeringsgelden worden dan de financiële consequenties betaald omm bijvoorbeeld gegevens terug te halen.

De overlegvergadering wordt gesloten. De voorzitter dankt het CvB voor de komst en sluit het overleggedeelte.

Interne afsluiting

Instemming/advies

- Agendapunt 5a en 5b:
Procedure en beleid kweekvijver schoolleiders: de GMR personeelsgeleding stemt in met de procedure en het beleid; de oudergeleding geeft een positief advies. Er wordt een brief voor het CvB opgesteld.
Beleid begeleiden van leraren, onderwijsassistentes en leraarondersteuners: de GMR personeelsgeleding stemt in met het beleid; de oudergeleding geeft een positief advies. Er wordt een brief voor het CvB opgesteld.
- Agendapunt 6: concept bestuursformatieplan 2024-2028: de GMR personeelsgeleding stemt in met het bestuursformatieplan. Er wordt een brief voor het CvB opgesteld.
- Agendapunt 7: medezeggenschapsreglement: dit punt komt terug in de volgende vergadering.

Interne rondvraag en sluiting

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt. De GMR-vergadering van 20 juni zal waarschijnlijk online plaatsvinden, omdat het om een beperkte agenda zal gaan. De vergadering wordt door de voorzitter gesloten onder dankzegging aan de aanwezigen.

Vergaderplanning 2022-2023

Vergaderlocatie:

D'n Bogerd, Van Heemstraweg 53, 6651 KH Druten, 2e verdieping Pruimenzaal
20.00 uur intern overleg, vanaf 20.30 uur met CvB

Agendacommissie:

In principe maandagen, 13.30 uur

Di **20 juni** – agendacie ws 5/6 13.30 uur