

VERSLAG GMR VERGADERING 5 februari 2024, vastgesteld

Aanwezig

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

Personneelsgeleding: Maaïke Schook, Ilse Schotten

Onafhankelijk voorzitter GMR : Karin Sommer-de Vries

Onafhankelijk secretaris GMR: Carla van Erp

Bestuurders: Anne Verhees en Monique van der Heijden

Afwezig: Hans Harts, Stefanie Vervoort, Laura Craaijo, met bericht

Intern gedeelte

- a. Opening en goedkeuring verslag:** de voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. De notulen van het interne gedeelte van de GMR-vergadering van 11 december 2023 worden tekstueel goedgekeurd.
- b. Mededelingen/vragen vanuit de GMR en MR'en.**

Vragen over de Mededelingen zullen in het overleggedeelte worden gesteld. Ilse gaat tijdelijk de directeur op haar school vervangen, totdat er een nieuwe is aangenomen en zal hierdoor gedurende deze periode met de GMR stoppen (volgens het reglement kan een schoolleider geen zitting hebben). Karin geeft aan dat zij na een periode van drie jaar stopt als voorzitter. De werving voor een nieuwe onafhankelijke voorzitter moet in gang worden gezet. Er zijn geen vragen vanuit de MR'en.
- c. Voorbereiding op het overleggedeelte:** de stukken rondom de personele zaken zijn door de GMR-commissie Personeel voorbereid; er is overleg geweest met Ine van Lith, personeelsfunctionaris. Het pré-advies is met de overige GMR-delen gedeeld. Opmerkingen en vragen worden meegenomen naar het overleggedeelte.
- d. Voorbereiding periodiek overleg met delegatie RvT op 12 maart:** zie interne gedeelte.

Overleggedeelte met CvB

1. Goedkeuring notulen GMR vergadering 11 december 2023

N.a.v. punt 6, blz. 3 meldt Anne ter aanvulling op dit punt het volgende: de krimp bij zowel De Dijk als bij Klavervier gaat sneller dan verwacht. Het is dus niet zo dat vanuit dat oogpunt De Dijk minder urgent is. Klavervier was echter ook nog urgent vanwege het IHP (Integraal Huisvestingsplan) waarin de gemeente aangegeven heeft dat er in het IHP ook een keuze gemaakt moet worden t.a.v. de school met wie Klavervier dan onder 1 dak gehuisvest gaat worden. Dat maakt dat er over Klavervier dus snel een besluit moest worden genomen. Daarnaast speelde ook mee dat Groeisaam op zoek was naar een nieuwe directeur voor De Peppel. Het was t.a.v. de kandidaten niet eerlijk om pas na benoeming te melden dat dit ook speelt.

2. Ingekomen stukken en mededelingen, afgehandelde stukken.

a. Mededelingen CvB januari 2024

In de Mededelingen staat dat Groeisaam bouwheer wil zijn. Luc vraagt naar de betekenis hiervan, is m.b.t. dit punt genoeg kennis in huis? CvB licht toe: als de overeenkomsten met de aannemers gesloten zijn kan dit voor Groeisaam als bouwheer een risico zijn. Maar het voordeel is dat er meer zeggenschap is over hoe gebouw eruit komt te zien. Hier wordt extern iemand voor ingehuurd. Ook bij huisvestingsvragen huurt Groeisaam een extern adviseur in.

De kosten hiervan worden meegenomen in de bekostiging die Groeisaam van de gemeente krijgt voor de totaalbouw, deze kosten drukken dus niet op de eigen begroting.

Verder vraagt Luc naar het convenant dat met de gemeente Druten is gesloten t.a.v. verrijkend lesaanbod inzake natuur- en milieu, voedsel, muziek en cultuureducatie. Waarom wordt dit niet met de andere gemeentes gesloten, dus Groeisaam breed? CvB meldt dat geprobeerd wordt techniekonderwijs en cultuureducatie binnen de verschillende gemeentes op één lijn te krijgen, maar dat dit moeizaam gaat heeft onder meer te maken met wat gemeentes financieel kwijt willen zijn aan verrijkend onderwijs.

b. Instemmings-/adviesbrieven GMR aan CvB inzake functieprofiel leidinggevende NT2 en meerjarenbegroting en GMR brief voorstel vrijwillige ouderbijdrage. De eerste twee brieven zijn afgehandeld. Het punt vrijwillige ouderbijdrage komt terug in de volgende GMR. Nog niet van alle MR'en is de input binnen.

c. Brief CvB d.d. 19 december aan ouders/verzorgers basisschool De Ruyter oordeel Inspectie (zie mail 19 december). Deze brief is ter informatie.

3. Ter informatie: toelatingsbeleid basisscholen gemeente Druten en aannamebeleid basisschool De Kubus.

De GMR wordt om input gevraagd. Het CvB geeft aan met de MR'en te hebben gesproken, zij konden zich wel vinden in de voorgestelde lijn van het CvB. De aanpassingen vanuit dit overleg op het voorstel zijn meegenomen door het CvB; na de Carnavalsvakantie komt het punt bij de MR'en terug voor bespreking.

De GMR vraagt hoe deze lijn gezien moet worden daar waar het gaat om leerlingen met ondersteuningsbehoefte? CvB licht toe dat deze leerlingen voorrang hebben, bij deze leerlingen heeft een directeur invloed op plaatsing. Het gaat hierbij vaak om zij-instromers, daar wordt ruimte voor vrijgehouden. Dat geldt voor alle scholen.

De GMR vraagt of dit beleid een Groeisaam beleid wordt, mocht het probleem van een overvolle school zich in voorbeeld gemeente ook Beuningen voordoen? Het CvB geeft aan, dat als het over meerdere gemeentes gaat, het een overkoepelende zaak wordt en de instemming bij de GMR ligt. Nu het alleen over de scholen van één gemeente gaat, ligt de instemming bij de MR'en.

4. Nieuw voorstel voor aanpassing reiskostenvergoeding woon-werkverkeer, ter instemming P-GMR.

Toelichting CvB: dat dit punt opnieuw is geagendeerd heeft te maken met het feit dat ná de vergadering van 11 december landelijke informatie is vrij gekomen over de aanpassing regeling woon-/werkverkeer. In het kort komt het erop neer, dat de PO-raad met de vakbonden geconstateerd heeft dat ze een administratief zeer belastende regeling hebben vastgesteld, daarop is de CAO aangepast en een vergelijkbare regeling als voorheen neergezet alleen dan met hogere vergoedingsbijdragen van 17 eurocent per km. Dus geen registratie, maar 'alleen' hogere bedragen volgens eenzelfde berekeningswijze als voorheen. Na deze toelichting zijn er geen vragen vanuit de GMR.

5. Strategisch HR-beleid

a. Oplegger

b. Strategisch HR-beleid, versie 26 januari 2024, instemming PGMR

c. Implementatieplan behorend bij strategisch HR-beleid, ter instemming PGMR

d. Document: bouwen aan een aantrekkelijke werkomgeving, ter instemming PGMR

e. Document: kweekvijver IB, versie 26 januari 2024, ter instemming PGMR

In het online vooroverleg met de stafmedewerker P&O hebben Ilse en Stefanie n.a.v. bovengenoemde documenten de volgende vragen besproken:

-flexibele uren en taken van invallers: deze mensen kunnen minder uren per dag werken en alleen lesgevendende taken krijgen. Zij krijgen ook alleen de gewerkte uren betaald, waar blijft dan de aanvulling tot 0,2? De zorg van de GMR commissie Personeel ligt bij het werk dat blijft liggen voor de betreffende klas en wie dit werk dan gaat overnemen. De commissieleden denken dat je zo meer werkdruk bij collega's neerlegt, mocht een invaller langere tijd in een groep zijn. De commissieleden snappen dat dit een poging is om meer mensen aan te trekken. maar in het document wordt niet gesproken over de risico's hiervan. Het CvB geeft aan dat het hier enkel over kortdurende vervanging gaat. Maar dat kun je uit het document niet lezen, aldus Ilse.

- inschaling van nieuwe medewerkers: de vraag van de commissieleden is: hoe voorkom je dat je hierdoor verschillen krijgt? Deze vraag is neergelegd bij Ine.
- stukje leiderschap in HR beleidsplan: de commissieleden missen daar een stukje wat betreft de relatie en vertrouwensband tussen schoolleider en leerkracht. Daarvan heeft Ine gezegd dat ze dit zal aanvullen.
- kweekvijver IB: de vraag van de commissieleden is: waarom moet iemand minimaal 5 jaar onderwijservaring hebben gehad? Wat de commissie betreft mag dit verlaagd worden naar 3 jaar. Ine heeft aangegeven dit te zullen overleggen.
- sollicitatiecommissie: de commissieleden vinden het drempelverhogend dat er twee schoolleiders, O en K staflid en P en O in de eerste ronde zitten en in de tweede ronde zelfs een bestuurder. Voorstel is terug te gaan naar één ronde en i.p.v. een schoolleider een IB'er plaats te laten nemen in de commissie. Het gaat immers om interne mensen die een opleiding willen gaan doen, niet om een sollicitatiegesprek. Ook hier zou Ine naar gaan kijken.

Vanuit de GMR zijn er nog de aanvullende vragen:

Judith en Linda: de uitstroom van personeel is net zo groot als de instroom, het lijkt hun beter om te focussen op de uitstroom: waarom stromen mensen uit? Om mensen te behouden is het belangrijk dit te weten. Het CvB meldt er binnen de organisatie veel aan doorstroom wordt gedaan; hoe ontwikkel je mensen, zodat zij behouden kunnen blijven. Het CvB zegt dat zij dit punt in het Groeiplan sterker naar voren wil laten komen en dat dit punt ook in de inrichting van het sturingsbeleid mee zal worden genomen. Schoolleiders hebben een signalerende functie in het behouden van personeel. Belangrijk is te investeren in schoolleiders én IB'ers, want hiermee kun je hun sleutelpositie waarborgen, dit is vooral belangrijk in het licht van het lerarentekort. Judith geeft aan dat behoud van personeel en ziekteverzuim dicht bij elkaar liggen. Dat heeft alles te maken met veerkracht, dat moet op de radar zijn. Het CvB geeft aan dat de schoolleiders daar een rol in spelen, zij hebben een signalerende functie.

Verder meldt Ilse namens de GMR commissie Personeel dat de stukken laat zijn toegezonden, desondanks hebben de commissieleden de tijd genomen zich er goed in te verdiepen. De GMR is middels de Mededelingen CvB (vergadering van 11 december) op de hoogte gesteld van deze zaken die in het DO waren besproken. Veel zaken zijn echter in januari al ingegaan, terwijl de stukken nog ter instemming voorgelegd moesten worden aan de GMR. Het CvB meldt dat er wel acties op zijn uitgezet, maar zaken zijn nog niet ingegaan. Dat gebeurt pas na instemming van de GMR, maar vindt de opmerking een terechte opmerking.

Afgesproken wordt de instemmingsaanvragen in de GMR van 12 maart af te handelen. De commissie wacht nu op beantwoording van de vragen door personeelsfunctionaris Ine. Door het CvB zal worden meegenomen het punt behoud van personeel, zoals in de vergadering van vandaag naar voren is gebracht. Wat er op dit punt door Groeisaam al wordt gedaan staat niet in de stukken die voorliggen.

6. Ontwikkelingen n.a.v. BMC onderzoek

De GMR wordt om input gevraagd. Het CvB geeft informatie aan de hand van een presentatie. Het BMC onderzoek is ingesteld n.a.v. constatering dat taken/verantwoordelijkheden en rollen niet duidelijk genoeg zijn binnen de driehoek schoolleiders/CvB/staffunctionarissen. Het onderzoek heeft ertoe geleid dat er een aantal mogelijkheden voor een organisatiestructuur worden bekeken. Eind februari wordt in een tweedaagse de zaak verder doorgesproken met betrokkenen. Daarna komt het terug op de agenda van de GMR. De GMR vraagt om voldoende tijd om de benodigde stukken goed te kunnen voorbereiden. Daarom wordt besloten dat op 12 maart vragen kunnen worden gesteld. De instemmingsaanvraag komt dan terug in de GMR van 24 april. N.a.v. de presentatie en toelichting worden de volgende opmerkingen gemaakt:

Judith stelt dat als er sprake is van vermindering van veerkracht (omdat rollen/taken niet duidelijk zijn en medewerkers daardoor teveel op hun bordje kunnen krijgen) er een soort tool aangeleverd moet worden om er mee aan de slag te gaan. CvB geeft aan dat het belangrijk is dat zaken in evenwicht komen. Wat ieders rol is moet duidelijk worden, er moeten randvoorwaarden zijn zodat de schoolleider kan doen wat hij moet doen.

Luc vindt het woord mean (van mean en lean) een lastig woord om uit te leggen wat je ermee bedoelt; beter is het hiervoor een ander woord te kiezen. Deze opmerking neemt het CvB mee.

Rondvraag voor het CvB

- de GMR vraagt of er al een brief is verzonden naar alle teams van de scholen gemeente West Maas en Waal en Druten over de toekomst van het SBO en of er daarna nog iets is gebeurd binnen de ontwikkelingen? Het CvB geeft aan dat de brief is verzonden. Verder is er nog niets te melden.

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

Interne afsluiting

Advies/instemming

- a. Instemming: aangepaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer: de PGMR stemt in met de regeling.
- b. Strategisch HR-beleid: versie 26 januari 2024
 - a. Implementatieplan behorend bij strategisch HR-beleid
 - b. Document: bouwen aan een aantrekkelijke werkomgeving
 - c. Document: kweekvijver IB, versie 26 januari 2024

Op bovengenoemde documenten is door de GMR nog geen instemming verleend.

De stukken worden n.a.v. het vooroverleg met de GMR commissie Personeel met P&O-functionaris Ine van Lith aangepast en komen op 12 maart terug op de agenda voor instemming.

Interne rondvraag

N.a.v. de agendaplanning wordt gevraagd of het CvB ook een planning heeft, zodat de GMR weet welke stukken te verwachten zijn. Punt wordt meegenomen naar het agendaoverleg

Werving nieuwe onafhankelijk voorzitter: Carla neemt contact op met het bestuurskantoor/P&O omdat er een advertentie moet worden geplaatst. Er zal een sollicitatiecommissie moeten komen, bestaande uit secretaris, lid oudergeleding en lid personeelsgeleding. Bob geeft zich op.

Eerstvolgend periodiek overleg met delegatie RvT: besloten wordt dit overleg door te schuiven naar juni gezien de planning van belangrijke besprekpunten in de GMR. T.z.t. wordt de voorbereiding weer opgepakt. Karin mailt de RvT (Jacobijn).

De interne vergadering wordt gesloten.

Vergaderplanning 2022-2023

Volgende vergadering: dinsdag 12 maart: agendapunten BMC, AVG, vrijwillige ouderbijdrage (indien voldoende input vanuit MR'en binnen)

woe 24 april 2024: agendapunt afronding BMC

di 18 juni 2024: periodiek overleg delegatie RvT/GMR