

## VERSLAG GMR VERGADERING 12 maart 2024, vastgesteld

Aanwezig

Oudergeleding: Luc v.d. Pol, Judith Beck, Natascha Schür, Erick Covers

Personeelsgeleding: Laura Craaijo, Hans Harts, Stefanie Vervoort

Onafhankelijk voorzitter GMR : Karin Sommer-de Vries

Onafhankelijk secretaris GMR: Carla van Erp

Bestuurders: Anne Verhees en Monique van der Heijden

Afwezig: Linda Geevers, Bob Daanen, met bericht, Maaïke Schook

### 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 5 februari 2024 worden zonder op- of aanmerkingen goedgekeurd.
- b. Mededelingen/vragen vanuit de GMR en MR'en.**  
Er zijn geen vragen vanuit de MR'en.
- c. Voorbereiding op het overleggedeelte:** er vindt een kort vooroverleg plaats over de verschillende bespreekpunten met het CvB.

### Overleggedeelte met CvB

#### **1. Goedkeuring notulen GMR vergadering 5 februari 2024**

De notulen worden tekstueel goedgekeurd.

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

**a. Mededelingen CvB maart 2024.** Wat betreft de vrijwillige ouderbijdrage: de meeste MR'en hebben hun input op het voorstel geleverd, maar de meeste MR'en waren tegen het voorstel. Er zal gekeken worden naar een nieuw voorstel. Laura vraagt hoe hierover gecommuniceerd is naar de MR'en? Het CvB geeft aan dat dit via de directeuren is gegaan.

**b. Instemmings-/adviesbrief d.d. 6 februari 2024 inzake aangepaste reiskostenvergoeding woon-/werkverkeer:** het CvB geeft aan dat de flexibiliteit t.a.v. de uitbetaling aan het einde van het jaar, die door de GMR in de instemmingsbrief gevraagd wordt, niet mogelijk is, omdat dit een vorm van winstdeling is. Informatie hierover is bij de Mosagroep en de accountant opgevraagd. Wat momenteel wordt uitgevoerd, d.w.z. 17 eurocent per kilometer is dat wat de CAO hierover aangeeft. Bij de uitvoering is het maximale van 25 km losgelaten, waarmee de arbeidsmarkt wordt vergroot. Uitrust is ook belastingvoordeel, dit blijft van kracht. De vraag is of de GMR-personeelsgeleding alsnog instemt met het voorstel zoals het er ligt. De PGMR gaat akkoord.

**c. Agendaplanning CvB i.v.m. bespreekpunten in de GMR:** punt komt volgende vergadering terug.

**d. Stand van zaken werving GMR voorzitter.** Alle documenten hiervoor zijn ingeleverd bij Groeisaam. Binnenkort start de werving.

#### **3. Strategisch HR-beleid**

a. Oplegger

b. Strategisch HR-beleid 2024-2027, versie 12 maart 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

De opmerkingen vanuit de GMR vergadering zijn mee teruggenomen naar P&O. Dit heeft geleid tot herziening/aanvulling van documenten op bepaalde onderdelen. Deze wijzigingen zijn geel gearceerd in de stukken terug te vinden.

Vragen/Opmmerkingen vanuit de GMR:

-in de bijlage bij het document Bouwen aan een aantrekkelijke werkomgeving worden risico's genoemd voor het werken met flexibele tijden door mensen uit de invalpool. Zijn er oplossingen bedacht voor deze risico's? Bij langdurige invalperiodes kan dit namelijk leiden tot werkdrukverhoging van teamleden: wat mag verwacht worden van invallers en wat betekent dit voor het team? Het CvB geeft aan dat niet voor alle risico's al een oplossing voorhanden is, maar nu de invalpool leeg is, moet er hoe dan ook een oplossing komen. Hanteren van flexibele werktijden is een manier om andere doelgroepen aan te trekken en de verwachting is dat inzetten op deze manier werkdrukverlagend kan werken. De voorbeeldsituaties die door Stefanie worden geschetst worden door het CvB erkend. Daar moet binnen de school over gesproken worden, want dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen de school. Bij het zoeken naar oplossingen voor vervanging moeten goede afwegingen gemaakt worden tussen leerkrachten en leerlingen. Luc vraagt naar de stand van zaken m.b.t. alternatieven om leerkrachten te ontlasten, zoals de inzet van gymdocenten. Het CvB geeft aan bezig te zijn met kijken naar alternatieven. In de tweedaagse van het DO zijn ook alternatieven besproken. Judith vraagt n.a.v. het HR-beleidsstuk hoe gekeken gaat worden naar de verdeling van posities van leerkrachten, klassen- en onderwijsassistenten en leraarondersteuners? Het CvB geeft aan dat door P&O gekeken gaat worden naar hoeveel leraarondersteuners er nodig zijn om de leraren te ontlasten. Dit is in ontwikkeling, maar nog niet uitgewerkt op papier. Judith merkt op dat inclusief onderwijs het eerste speerpunt is van het Groeiplan en vraagt wat hiervan de vertaling is naar HR beleid. Zij vindt dat ook inclusiever naar het personeelsbestand gekeken moet worden en dat er een analyse m.b.t. de verdeling gemaakt zou moeten worden. Het CvB geeft aan dat ook dit een zaak is waarvan de uitwerking in gang wordt gezet. De feedback hierbij vanuit de GMR wordt gewaardeerd. Het CvB zal de GMR hierover blijven informeren.

Erick mist in het beleidsstuk de letterlijke tekst dat er meer actief aandacht is voor het laag houden van de uitstroom. Het CvB geeft aan dat de schoolleider een belangrijke taak heeft op dit gebied. Het is belangrijk dat de schoolleider medewerkers in hun ontwikkeling zetten, zodat het werk plezierig blijft. Naast de schoolleiders hebben ook de IB'ers een sleutelpositie; zij tweeën vormen een tandem. Het gaat hierbij om het loopbaanpad van verschillende functies. Beeldvorming door bijvoorbeeld de vlootshouwen en vanuit de formatiegesprekken is van belang om te weten wie wat wil. Judith vraagt hoe voor mensen van buiten het pad makkelijker gemaakt kan worden om in te stromen, het gaat hierbij om mensen die niet weten welke mogelijkheden er zijn. Het CvB licht toe dat er informatie wordt gedeeld via het scholenplein (op 27 maart). Het gaat hierbij om een stukje PR en marketing. Hiervoor wordt Talent voor onderwijs ingeschakeld. Het CvB geeft aan dat de P&O een werkdrukplan gaat ontwikkelen, dit gaat over de korte en de lange termijn. Het idee is om leraarondersteuners tijdens hun opleiding al in hun positie te brengen; zij mogen structureel geen groep draaien, maar incidenteel wel met een leraar op loopafstand. Op deze manier kan Groeisaam ervaring opdoen met het anders organiseren. Na de werving van leraarondersteuners zal ook het functiehuis moeten worden aangepast. Dit komt ter instemming bij de PGMR.

Vervolgens wordt kort gesproken over de feedbackcultuur. De GMR vraagt of er al duidelijkheid is over hoe deze nu functioneert; is er afstand tussen het CvB en de medewerkers? Kunnen CvB en medewerkers binnen alle lagen van de organisatie elkaar alles zeggen en elkaar vinden binnen een professionele cultuur? Het CvB geeft aan dat hier nog terrein te winnen is. Het is belangrijk dat medewerkers elkaar onderling op zaken kunnen aanspreken. Het is belangrijk dat het ontvangen van feedback goed gebeurt. Het CvB heeft er vertrouwen in dat schoolleiders aan het CvB het eerlijke verhaal durven te vertellen en dat schoolleiders dat onderling ook kunnen. Een cultuur van met en van elkaar leren is belangrijk. Zonder professionele cultuur gaan de onderwijsresultaten naar beneden, dat is iets om scherp op te blijven. Bij de zelfevaluatie binnen het inspectiekader komt dit punt ook aan de orde. Het gaat om volgen, bewaken, bevragen. Integraal schoolleiderschap is hierbij belangrijk. Ook rolvastheid is belangrijk. Het CvB geeft aan dat bij risicoscholen het CvB de zaken scherp in de gaten blijft houden.

#### **4. Bespreking ontwikkelingen n.a.v. BMC onderzoek – stand van zaken**

De ppt die is meegezonden gaat over rollen, taken en verantwoordelijkheden in de driehoek m.b.t. de inrichting van het bestuurskantoor. Het CvB geeft toelichting. Tijdens de tweedaagse DO is deze presentatie besproken en positief ontvangen. Leiderschapspraktijk is tijdens deze tweedaagse verder uitgewerkt en nu toegevoegd. Deze aanpassingen zijn door het BMC al verwerkt. Soms is het onduidelijk welke taak waar ligt. Het hoort bij een professionele cultuur om het automatisme te doorbreken en het anders te doen. Hier is een verschuiving van denken t.o.v. oude patronen voor nodig. Sommige systemen zullen worden losgelaten, omdat ze niet werken, maar bij het herinrichten van systemen gaat het ook over het hebben van een bepaalde verantwoordelijkheid en deze dan ook pakken. Een aantal zaken hiervan zullen formeler worden vastgelegd. Gekeken zal worden naar het groeisaamprofiel van integraal leiderschap en wat daar bij hoort.

Judith vraagt nadere toelichting op het nieuwe organogram. Het CvB geeft aan dat het bestuurskantoor een eigen directeur had met een te kleine formatie. Dat was niet werkbaar, deze functie zal er straks in deze zin niet meer zijn. Verder komen de vele financiële taken nu op de schouders van de controller waarmee de organisatie kwetsbaar wordt. Verder is er het voorstel om een bestuurssecretaris in functie te zetten. Het gaat bij deze functie om een procestrekker met kennis van o.a. juridische zaken. Tussen de stafafdelingen zal meer verbinding komen door middel van het instellen van een Groeiberaad. De schoolleider is verantwoordelijk voor de formatie op zowel het punt kwantiteit als kwaliteit. De uitvoering ligt bij de staf en het CvB is eindverantwoordelijk.

De GMR geeft aan voorbeelden te missen in de gedeelde visie. Het CvB licht toe dat de bestuurders de speerpunten voor het groeiplan opstellen en de schoolleiders consulteren; zij maken hun eigen schoolplannen die moeten aansluiten op deze speerpunten. Er mogen wel accentverschillen zijn bij scholen.

De GMR vindt de tabellen hier en daar nog verwarrend. Dit is een punt dat de GMR reeds teruggegeven heeft aan BMC. Erick zou graag zien dat de digitale geletterdheid wordt gehangen onder de inhoudelijke ICT.

#### **5. Ter instemming Informatie beveiligings- en privacybeleid**

Bij het beleidsplan Informatie beveiligings- en privacybeleid (IBP) zijn diverse bijlagen meegezonden, waaronder het privacyreglement leerlingen, de Privacyverklaring leerlingen en het Privacyreglement medewerkers.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

Luc geeft als lid van de GMR-commissie ICT aan de stukken al eerder te hebben gekregen. Hij heeft hierover een voorgesprek gehad met een medewerker van de afdeling ICT en hiervan schriftelijk verslag uitgebracht aan de overige GMR-leden. Inhoudelijk leverden deze stukken geen vragen op; tekstueel waren er wel onduidelijkheden. In de nieuw toegestuurde documenten zijn nog niet alle tekstuele wijzigingen verwerkt, heeft de GMR geconstateerd, hetgeen wat slordig wordt gevonden. Het CvB neemt dit mee terug. In de volgende GMR-vergaderingen komen nieuwe documenten die nog niet eerder ter bespreking zijn toegezonden op de agenda. Het gaat hierbij o.a. om het Incident Response Plan Groeisaam en het DPIA Beleid Groeisaam.

#### **6. Rondvraag voor het CvB**

Er zijn geen vragen.

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

#### **Interne afsluiting**

Advies/instemming

Ter instemming PGMR

**Strategisch HR-beleid 2024-2027:** 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

De PGMR stemt in met het strategisch HR-beleid, mits het CvB de GMR blijft informeren over de voortgang (het monitoren op werkdruk) en er een terugkoppeling komt van de resultaten

van de evaluatie, zoals genoemd in het document Bouwen aan een aantrekkelijke werkomgeving. De werkdruk blijft voor de GMR een punt van zorg.

Ter instemming GMR

**IBP-beleid**

a. Privacyreglement leerlingen: instemming GMR-oudergeding

b. Privacyreglement medewerkers: instemming GMR-personeelsgeleding

De GMR stemt in, onder voorwaarde en het vertrouwen dat de documenten tekstueel worden gecorrigeerd en opnieuw worden toegezonden.

**Interne rondvraag**

Omdat Ilse tijdelijk is gestopt moet zij als GMR-contactpersoon voor de Ruyter en De Dijk tot het einde van dit schooljaar vervangen worden. Laura deelt mede dat zij aan het einde van het schooljaar als GMR-lid stopt, wegens het aanvaarden van een andere baan.

De interne vergadering wordt gesloten.

**Vergaderplanning 2022-2023**

woe 24 april 2024: agendapunt afronding BMC

di 18 juni 2024: periodiek overleg delegatie RvT/GMR