



Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs

Capelle aan den IJssel en Krimpen aan den IJssel

Notulen GMR VERGADERING

Woensdag 14 april 2021, online, 19.30 uur

Aanwezig: alle GMR-leden (met uitzondering van GW, YG en MvO), Arjan Dorst (Bestuurder) en Paul de Jong (laatstgenoemde bij agendapunt 2).

1. Opening, vaststelling agenda en mededelingen GMR betreffende, o.a.

De Voorzitter opent het overleg en heet iedereen welkom. De aanwezigen stellen de agenda vast.

a. Inleiding

MS doet vandaag de inleiding. Hij toont een filmpje over diversiteit. Onderwerpen zijn: "vergroot de verschillen", "inclusie doe je samen" en "zeg wat je wilt en niet wat je niet wilt".

b. Hoe gaat het met iedereen?

IdJ geeft aan te gaan stoppen als GMR-lid. Er is wel reeds een beoogd vervanger, een directe collega van IdJ. Besproken wordt dat met hem contact zal worden opgenomen. Verder komt aan de orde dat YG haar werkzaamheden als GMR-lid tijdelijk neerlegt maar haar formele positie dus niet opgeeft en dus ook formeel gezien als GMR-lid aanblijft. Dit in verband met haar tijdelijke taken als locatieverantwoordelijke op Het Baken.

2. Gewijzigde toedeling professionaliseringsgelden (toelichting Paul de Jong)

PdJ geeft een korte presentatie ten aanzien van de voorgenomen gewijzigde toedeling van de professionaliseringsgelden. Dit naar aanleiding van een recente bijeenkomst met de PO-raad. Hij gaat in op de historie en wat er verandert. Ten aanzien van 50% van de professionaliseringsgelden zal gelden dat die alleen nog maar worden verstrekt onder vier (4) strikte voorwaarden: (1) de bestemming moet planmatig worden vastgelegd, (2) er dient over de bestemming overleg te zijn geweest tussen het Bestuur en de school, (3) de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad van de betreffende school moet hebben ingestemd, en (4) er moet verantwoording worden afgelegd over de besteding in het jaarverslag. Aan de orde komt dat er diverse opties zijn om met deze wijziging om te gaan. Twee opties komen met name aan bod, zijnde (1) het systeem blijft zoals het nu is en de middelen worden bovenscholings ingezet waarbij dan nu wel als aanvullende voorwaarde geldt dat alle personeelsgeledingen hiermee moeten hebben ingestemd of (2) de afzonderlijke scholen bedenken hun eigen keuze. Dat laatste heeft wel als nadeel dat leerkrachten onttrokken worden aan het primaire proces.

Vanuit de zijde van de GMR wordt de vraag gesteld wat het uiteindelijke doel is van deze wijziging. Daarop wordt geantwoord dat dit is dat gewaarborgd moet worden dat nieuwe medewerkers in de organisatie vanaf dag 1 op een goede manier begeleid worden. Een ieder van de GMR-leden wordt verzocht mee te denken wat nu de beste variant is. Een deel antwoordt te kiezen voor het houden van het systeem zoals dat nu is, dus het inzetten van de middelen voor de bovenschoolse begeleiding. Daarop komt de reactie dat het juist soms beter kan zijn om de nieuwe medewerkers op de eigen school te laten begeleiden. PdJ plaatst daarbij de kanttekening dat een bovenschoolse coach niet over het mentorschap gaat van de student op de werkplek zelf. Dat blijft in iedere optie hetzelfde dus in die zin verandert daar niets in.

Vanuit de GMR wordt als advies gegeven om het inderdaad te houden zoals het nu is, maar wel te zorgen voor een goede vastlegging van de besteding van de middelen zodat daarmee ook zoveel mogelijk het mandaat geborgd wordt en eventueel wantrouwen ten aanzien van de keuze voor de bestemming van de middelen wordt weggenomen.

3. Bespreken notulen en vaststellen

Van de zijde van het Bestuur is nog een enkele tekstuele wijziging doorgevoerd in de concept notulen. Deze worden vervolgens pagina voor pagina doorgenomen en definitief vastgesteld.

4. Actiepunten: status bespreken

In het kader van de bespreking van de actiepunten komt het volgende aan de orde:

- Het actiepunt van het herzien van het medezeggenschapsstatuut komt verderop in de vergadering aan de orde;
- De actiepunten ten aanzien van navraag potentiële nieuwe GMR-leden en profilering GMR richting MR worden voor de volgende vergadering geagendeerd. In ieder geval wordt in dit kader al opgemerkt dat in verband met de aanstaande pensionering van GW eveneens een nieuw GMR-lid voor de personeelsgeleding moet worden geworven (dit dus naast de bestaande vacature voor een GMR-lid uit de oudergeleding).

5. Mededelingen vanuit het Bestuur (mededelingenblad)

In het kader van de bespreking van dit vergaderpunt komen de volgende punten aan bod:

- De vraag wordt gesteld hoe lang geleden het mededelingenblad is opgesteld omdat er mogelijk wat verouderde zaken in staan. De Bestuurder antwoordt dat een deel van de tekst van 8 maart jl. dateert (ten behoeve van communicatie met de Raad van Toezicht) maar dat het zeker geactualiseerd is, onder andere voor wat betreft het oudertevredenheidsonderzoek;
- Voor wat betreft het oudertevredenheidsonderzoek meldt de Bestuurder dat de directeuren verzocht zijn om de uitkomsten hiervan met de afzonderlijke medezeggenschapsraden te bespreken.

Vanuit de zijde van de GMR wordt opgemerkt dat een aantal van de ontwikkelpunten die uit het onderzoek volgen al jaren geleden aan de orde zijn geweest. Afgesloten wordt met de opmerking dat de ontwikkelpunten in het nieuwe koersplan tot uitdrukking moeten komen;

- Vanuit de GMR wordt een vraag gesteld naar het project Meeuwensingel en met wie de samenwerkingsovereenkomst zal worden gesloten. De Bestuurder beantwoordt deze vraag: de gemeente, PCPO, RVKO en Blick;
- Vanuit de GMR wordt de vraag gesteld ten aanzien van de huisvesting van Het Kompas aan de Tuinstraat: komt er een goede gymzaal? Deze vraag wordt bevestigend beantwoord.

6. Vakantierooster 2021/2022 (ter advies)

Na een korte toelichting op de totstandkoming van het vakantierooster adviseert de GMR positief ten aanzien van de inhoud hiervan.

<i>De GMR adviseert positief ten aanzien van het vakantierooster 2021/2022</i>

7. Nieuw bestuursformatieplan (ter instemming voor 1 mei 2021)

De Bestuurder geeft een toelichting op het nieuwe bestuursformatieplan. Dit wordt vervolgens pagina voor pagina doorgenomen. In dat kader komen de volgende punten aan bod:

- Paragraaf 1.6: de inhoud van deze paragraaf, daar waar verwezen wordt naar de omvang van het instemmingsrecht van de GMR wat het bestuursformatieplan betreft, klopt wetstechnisch niet helemaal. Onder andere is een verkeerde verwijzing naar de wet opgenomen en is juist wel sprake van zonder meer een instemmingsrecht op het plan zelf vanuit de personeelsgeleding van de GMR. De Bestuurder zal dit wijzigen;
- Paragraaf 5: er wordt een vraag gesteld ten aanzien van het hier genoemde opslagpercentage van 5%. Betreft dit een voorziene groei van 5%? Daarop wordt geantwoord dat dit echt moet worden beschouwd als een opslagfactor die niet meteen betrekking heeft op 5% aanvullende dienstverbanden;
- Paragraaf 5/tabel: ten aanzien van 2020/2021 is de netto formatie afgerond op 140 gesteld. Volgens de normen moet het gaan om 142 fte, maar is er feitelijk sprake van 138 fte. Er is besloten om 140 netto formatie aan te houden zodat er ruimte gehouden wordt om daarop te kunnen sturen;
- Paragraaf 6: uit de hier opgenomen tabellen kan afgeleid worden op welke formatie de directeurs op de afzonderlijke scholen zouden mogen inzetten. Hieruit volgt dat getracht moet worden zoveel mogelijk mensen proberen aan te houden alsook binnen te halen.
- De personeelsgeleding van de GMR stemt in met het bestuursformatieplan 2021-2022.

<i>De personeelsgeleding van de GMR stemt in met het bestuursformatieplan 2021/2022</i>
--

8. Stand van zaken risico-analyse

De bijeenkomst van de werkgroep van circa vier weken daarvoor komt kort aan de orde. Er is geen sprake van een nieuwe risicoanalyse, maar van een actualisatie van de huidige analyse. Sommige eerder ingeschatte risico's blijken zich feitelijk niet voor te doen. Als gevolg daarvan is er mogelijk sprake van een lager benodigd weerstandsvermogen zodat het gewenste niveau aan weerstandsvermogen ook eerder wordt bereikt. Mogelijk wel binnen drie jaren in plaats van vijf jaren. Eén jaar daarvan is reeds achter de rug. Als dit inderdaad zo blijkt te zijn, dan zijn er ook meer middelen over voor het onderwijs zelf.

9. Nieuw medezeggenschapsstatuut (ter instemming)

Het medezeggenschapsstatuut is conform een eerder advies vanuit de GMR aangepast. Na een korte toelichting besluit de GMR met de inhoud van het gewijzigde statuut in te stemmen. Van de zijde van het Bestuur zal het statuut definitief worden gemaakt en op SharePoint worden geplaatst. Ook zal het nog met de afzonderlijke medezeggenschapsraden gedeeld worden. Ten aanzien van dit laatste punt wordt besproken dat nog kort uitgezocht dient te worden of het statuut op alle medezeggenschapsorganen van de stichting betrekking heeft of uitsluitend op de GMR.

<i>De GMR stemt in met het nieuwe medezeggenschapsstatuut.</i>

10. Trimesterrapportage (ter informatie)

De trimesterrapportage wordt pagina voor pagina doorgenomen. In het kader van de bespreking van de rapportage komen, kort samengevat, de volgende punten aan de orde:

- Pagina 13: er is sprake van een laag ziekteverzuimpercentage (onder het landelijk gemiddelde). De vraag wordt gesteld naar de verhouding tussen de scholen die relatief hoog scoren qua ziekteverzuim en de scholen die heel laag scoren. In dit kader komt het nieuwe verzuimbeleid aan de orde dat meer gebaseerd is op "hoe denken we er beiden (directeur en werknemer school) over" in plaats van het aannemen van de houding verzorgen/sussen en dus gemakkelijker thuis laten blijven. Verder maakt daar onderdeel vanuit een signalering die van toepassing is bij een bepaalde meldingsfrequentie (vaak ziek melden). Dan is de strategie erop gericht om te achterhalen wat daar exact achter zit. Ook kan het zijn dat op een bepaalde school sprake is van een hoog verzuimpercentage vanwege – om een voorbeeld te noemen – twee ernstig zieken;
- Vanuit de zijde van de GMR wordt opgemerkt dat het soms lastig is de vergelijking te maken omdat een percentage altijd afhankelijk is ook van de omvang van de school.

11. Gewijzigd IPB-beleid (*ter instemming*)

Van de zijde van het Bestuur volgt een korte toelichting op het IBP-beleidsplan. Vanuit de GMR wordt nog de vraag gesteld of er nog aandacht is besteed aan een aanvullende integriteitsverklaring voor de bovenschools ICT'er. Het antwoord is dat dit in de akte van benoeming is verwerkt. Daarop wordt door de GMR ingestemd met het IPB-beleidsplan.

<i>De GMR stemt in met het IPB-beleidsplan.</i>
--

12. Rondvraag

In het kader van de rondvraag komt de volgende bijeenkomst aan de orde die deels met de Raad van Toezicht zal plaatsvinden. Om voor dat deel een goed onderwerp te bedenken, zal met een klein groepje een voorbereidend overleg plaats moeten vinden. Daar wordt nog op terug gekomen. Tot slot wordt vanuit de GMR de vraag gesteld hoe het vordert qua klimaatvoorzieningen op de scholen. De Bestuurder antwoordt dat hier al behoorlijk wat vervolgstappen in zijn gemaakt, dat het nog een lopend traject is, maar dat het bij sommige scholen al gerealiseerd is.

13. Sluiting door Ilonka

Ilonka sluit af met het verhaal [aanvullen Ilonka]

Actiepunten:

160920	6	Navraag potentiële GMR-leden	Iedereen	z.s.m.	loopt
160920	7	Herzien statuten en reglementen GMR	AS / Bestuur	Mei 2021	loopt
030221	8	Profilering GMR richting MR (oa)	Iedereen	Mei 2021	Loopt