



Stichting Protestants Christelijk Primair Onderwijs

Capelle aan den IJssel en Krimpen aan den IJssel

Notulen GMR VERGADERING

Maandag 4 april 2022, locatie Stafbureau, 19.30 uur

Aanwezig: alle GMR-leden (met uitzondering van YG en LV) en Arjan Dorst (Bestuurder) bij agendapunten 3 tot en met 11.

1. Opening

AvE opent de vergadering.

2. Voorbereiding vergadering door GMR

De GMR bereidt gezamenlijk de diverse agendapunten voor.

3. Bespreken notulen (+ actiept.)/vaststellen

De concept notulen van de vergadering van de GMR van 31 januari 2022 worden pagina voor pagina doorgenomen en met het overnemen van de opmerking van de Bestuurder (het woord "branding" op pagina 3 wordt gewijzigd in "cultuurontwikkeling") vervolgens vastgesteld. De op de actielijst staande punten worden bij agendapunt 9 verder besproken.

4. Mededelingen vanuit het Bestuur (mededelingenblad)

De volgende punten komen aan de orde:

- Directeur Fontein-Balans: vanuit de GMR wordt de vraag gesteld of er tegelijkertijd intern én extern wordt geworven en waarom er dus niet eerst intern wordt gezocht. De Bestuurder antwoordt dat het bewust zo breed mogelijk wordt getrokken. Dit zet de sollicitatieprocedure ook veel meer kracht bij, omdat interne kandidaten – indien deze zouden worden gekozen – alsdan onderdeel uitmaken van een dergelijk grote procedure en dit dus de gelijkheid in kansen en mogelijkheden juist onderstreept. De vervolgvraag vanuit de GMR komt aan de orde of het altijd zo gaat. Is dit vast beleid? De Bestuurder antwoordt dat hier soms van wordt afgeweken. Vanuit de GMR wordt opgemerkt dat dit ook weleens zal moeten omdat in sommige arbeidsrechtelijke situaties interne kandidaten voorrang hebben boven externe kandidaten;

- Huisvestingsoverleg met Versluis: de stand van zaken op de scholen met betrekking tot ventilatie en de SUVIS-aanvraag besproken. De Bestuurder merkt op dat bureau Van der Vlist één en ander reeds geïnventariseerd had maar dat dit niet goed gedaan was. Ook met de SUVIS-toekenning zal nog circa 70% zelf door de scholen bekostigd moeten worden. De Bestuurder verwijst naar een nieuw project dat ventilatie vanuit de vloer behelst (dit wordt op dit moment op een andere school onderzocht). Als dat goed blijkt te werken, dan zou dat ook een idee kunnen zijn voor de scholen van de Stichting en daarmee mogelijk onderdeel kunnen worden van het meerjarige onderhoudsplan;
- Ontdekkingstocht: vanuit de GMR wordt de vraag gesteld of de medewerkers zich wel voldoende vrij voelen om er gebruik van te maken. Mogelijk dat de drukte hen ervan weerhoudt. Daarnaast kan van deze faciliteit binnen anderhalf jaar gebruik worden gemaakt en dat kan ook aanleiding zijn voor medewerkers om er pas later mee aan de slag te gaan. Tot slot wordt in dit kader vanuit de GMR opgemerkt dat er, althans zo is de ervaring op een aantal scholen, niet echt reclame voor wordt gemaakt en soms ook niet eens aan de orde is gesteld. De Bestuurder merkt in dit kader op dat er dus meer aandacht moet komen vanuit de directeuren om hierover meer te communiceren. Op die manier kan het mogelijk meer landen bij de werknemers;
- ME+U: vanuit de GMR wordt de vraag gesteld of deze methodiek de bestaande gesprekkencyclus vervangt. De Bestuurder antwoordt dat dit niet het geval is, maar dat de inhoud van de gesprekkencyclus wel wordt aangepast op basis van ME+U.

5. Bestuursformatieplan

De GMR heeft een aantal vragen/opmerkingen ten aanzien van het Bestuursformatieplan 2022-2023:

- Het eerste deel van de opmerkingen is verwerkt in het document zelf en valt terug te lezen op Sharepoint. De Bestuurder zal deze opmerkingen verwerken;
- Een tweede deel van de opmerkingen komt tijdens de vergadering aan bod zijnde:
 - a. De genoemde 0,2 FTE is voor de inzet van Eline Willems als bovenschools opleidingscoördinator (BOC). Vanuit die functie stuurt zij de interne coaches opleiden (ICO's) aan die op de scholen verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van de mentoren en hun studenten. Aan de orde kwam in de vergadering dat Eline dat dit jaar nog doet naast haar functie als meerschools directeur en tijdens dit jaar bepaalt of deze combinatie werkbaar is. Mocht dat niet zo zijn, dan zal een ander deze rol overnemen.
 - b. Daarnaast is er voor 0,8 een aanstelling voor een kwaliteitsmedewerker/bovenschools coach. Deze coach is aangesteld voor startende leerkrachten/medewerkers/directeuren of medewerkers die een coachingsvraag hebben. Er vindt overleg plaats tussen de BOC en de bovenschools coach.
 - c. Ten aanzien van de tabellen op pagina's 16 en 17 wordt opgemerkt dat je met deze invulling niet kunt zien of het om de invulling als directeur gaat of als locatieleider. De Bestuurder antwoordt dat er een lumpsum bedrag beschikbaar is gesteld voor bepaalde taken en dat een directeur kan besluiten om dit met minder mensen in te vullen en voor dat bedrag juist meer materialen in te kopen óf om juist bepaalde taken aan extra medewerkers uit te besteden. De directeur heeft daar vrijheid in.

Verder is het zo dat je uitsluitend de beschikbare ruimte ziet en niet de indeling op detailniveau. Daarbij is het zo dat de NPO-middelen alleen de scholen zelf toekomen. Overigens wordt daar nog 2 jaar aan toegevoegd zodat thans de NPO-gelden over een periode van 4 jaren besteed mogen worden.

<i>De Personeelsgeleding stemt in met het Bestuursformatieplan 2022-2023.</i>
--

6. Functiedifferentiatiebeleid

Ten aanzien van dit beleid licht de Bestuurder toe dat het een schriftelijke vastlegging is van een reeds bestaande werkwijze. De GMR geeft als enige, maar belangrijke, opmerking mee dat het de voorkeur heeft om een benoemingscommissie niet uit slechts 2 leden te laten bestaan (zoals thans in het beleid is opgenomen) maar uit 3 leden. De reden hiervoor is tweemaal. De eerste reden is dat dit de objectiviteit van het proces aangaande de benoeming versterkt. De tweede is dat het altijd kan voorkomen dat je er samen niet uitkomt en dat dan een 3^{de} lid kan voorkomen dat er een impasse optreedt. De Bestuurder geeft aan dat hij deze opmerking meeneemt en daar volgende keer een terugkoppeling over zal geven.

7. Diverse codes/regelingen (Klachtenregeling, Integriteitscode en Klokkenluidersregeling)

Vanwege de substantiële omvang van de drie codes/regelingen en de hoeveelheid vragen/opmerkingen hierover van de zijde van de GMR besluit de GMR om deze achteraf schriftelijk vast te leggen en aan de Bestuurder toe te zenden. Een aantal opmerkingen worden eruit gelicht en alvast aan de orde gesteld. De drie genoemde codes/regelingen komen dan tezamen met het document waarin de opmerkingen zijn opgenomen tijdens de volgende vergadering nog één keer aan bod (en worden dan dus formeel ter instemming voorgelegd).

8. Koersplan

Ten aanzien van het Koersplan wordt opgemerkt dat de GMR het een mooi Koersplan vindt. Er worden voor het overige geen opmerkingen meer gemaakt.

9. GMR stand van zaken

- Profilerings GMR: dit punt zal een actiepunt blijven voor het aankomende schooljaar. De intentie is om ieder schooljaar in ieder geval per school 1 MR-vergadering door een GMR-lid te laten bijwonen. De GMR zal nog gezamenlijk afstemmen wat de communicatie zal worden op de bij te wonen MR-vergaderingen;
- Professionalisering GMR: de Voorzitter verwijst naar het ingebrachte document "Voorstel opleidingstraject Verus medezeggenschap voor de Stichting PCPO Capelle-Krimpen". Het zou dan gaan om een basiscursus plus een verdiepingscursus. Eveneens zullen de leden van de afzonderlijke Medezeggenschapsraden kunnen aansluiten bij deze cursussen.

Het voorstel is om niet meer dit schooljaar hiermee aan te vangen maar, bijvoorbeeld, in oktober 2022 de basiscursus te laten plaatsvinden en in maart 2023 de verdiepingscursus. De GMR-leden vinden dit een goed voorstel.

10. Rondvraag (in ieder geval onderwerpen aangedragen door MM per app ma 28/3)

In het kader van de rondvraag komen de volgende punten aan bod:

- Vanuit de GMR wordt de suggestie gedaan om het crisisteam wat opgericht is in verband met Corona in stand te houden voor mogelijk andere situaties waarin een (potentiële) calamiteit aan de orde is, zoals bijvoorbeeld bij een grote storm;
- Onder de aandacht van de Bestuurder wordt het vakantierooster gebracht (dat nog ter advies moet worden voorgelegd overigens). In dat kader wordt onder de aandacht gebracht wat het belang is van het vakantierooster en het advies dat de GMR daarover afgeeft op het moment dat er toch vanaf geweken wordt op diverse individuele scholen. Verwezen wordt naar Het Bakken waar in afwijking van het rooster de dag na Hemelvaartsdag gewoon een schooldag is;
- Tot slot wordt als suggestie gedaan vanuit de GMR om startende leerkrachten, om een voorbeeld te noemen, 3 jaar lang alleen lesgevende taken te geven om zo alles op alles te zetten om deze leerkrachten binnen te houden. De Bestuurder merkt op dat het belang van het binnenhouden van startende leerkrachten geen ondergeschoven kindje is binnen de Stichting en hier dus wel degelijk naar gekeken wordt.

11. Sluiting

RvD sluit af.

Actiepunten:

030221	8	Profilering GMR richting MR (oa)	Iedereen	z.s.m.	loopt
291121	8	Professionalisering GMR	MS/AS	z.s.m.	Done