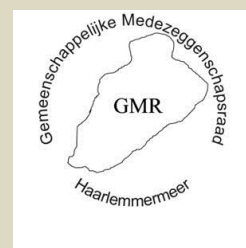


Notulen

GMR-vergadering 2



Datum: 29 oktober 2018

Aanwezig: Tamara de Munck, Tineke Dijkstra, Rianne Zwaan, Merel van de Raad, Martijn Plukkel, Fedde Monsma en Astrid de Bruin (notulen)

Afwezig met bericht: Eline van Delden.

Gasten: Erica Burggraaf, Pieter Cornelissen en Sander van Golberdinge

1. Opening	<p>Martijn opent de vergadering en heet de gasten welkom. Er volgt een kennismaking met Sander van Golberdinge en Pieter Cornelissen.</p> <p>Met het voorstel van het Dagelijks Bestuur GMR om Sander Golberdinge per direct als ouderlid van de GMR te benoemen wordt unaniem ingestemd.</p>	AS
2. Vaststellen notulen 17 september 2018	Er is nog een opmerking van Erica verwerkt. De notulen worden definitief vastgesteld en naar de belanghebbenden gemaïld.	AS
2.1. Tekstueel		
2.2. Inhoudelijk		
3. Vaststellen agenda	Ongewijzigd.	
4. Mededelingen en ingekomen stukken.		
4.1. In aanwezigheid CvB SOPOH	Toelichting door het CvB	
	<ul style="list-style-type: none"> Status herplaatsingsbeleid: Er wordt op korte termijn een ontwikkeltraject gestart en het streven is om de GMR voor Kerst met het voorgenomen beleid in te laten stemmen. Erica wil daarvoor met de P-geleding van de GMR bijeenkomen om het beleid ook toekomstbestendig te krijgen. Astrid neemt met Sandra initiatief om een afspraak te maken met de P-geleding, Margriet en Erica. De basis voor dit gesprek is zowel het document salarisbeleid als het herplaatsingsbeleid. Status evaluatie personeelsbeleid, inclusief competentie thermometer: Hier wordt dezelfde afspraak voor gemaakt als bij het herplaatsingsbeleid. Planning begroting: Het CvB is bezig om het begrotingsproces beter in te richten. Het CvB heeft de wens om in de toekomst voor de zomer of vlak erna een begrotingskader vast te stellen, waardoor de begroting zelf makkelijker op 	AS AS

	<p>Pieter: Strategie, visie, missie, onderwijs, onderwijsvernieuwing, P&O, ICT en communicatie.</p> <p>De vacature van het nieuwe CvB lid is op deze taakverdeling gebaseerd</p> <ul style="list-style-type: none"> • MARAP 2 (ter info GMR): Erica beantwoordt de vraag van de GMR over de financiering van IGBO als de resultaten tegenvallen. Er is sprake van een risico, omdat door de telwijze van leerlingen, er altijd sprake is van een voorfinanciering. Het nemen van dat risico is door de RvT goedgekeurd. Voordeel van de telwijze is dat bij mindere resultaten in leerlingaantallen, de financiering nog een tijdje doorloopt. Het risico is overzichtelijk omdat de gemeente 3,5 ton gefinancierd heeft en er nog een bedrag toegezegd is. Met dat geld zijn de personeelskosten voor komende periode gedekt. <p>Het is wel zo, dat hoe sneller het leerlingaantal groeit, hoe sneller de financiering op orde komt, maar snelle groei kan ook ten koste van de kwaliteit gaan.</p> 	
<p>5. Voorgenomen verlengd Koersplan 18-20: De GMR stemt in met het voorgenomen verlengd Koersplan 18-22.</p>	<p>Het is een gedragen document, waarbij de voorstellen van de directeuren zijn meegenomen.</p> <p>Volgend jaar wil Pieter graag meer medewerkers bij het Koersplan betrekken.</p> <p>Erica licht een paar belangrijke punten toe namelijk; Creatief nadenken over wat je kunt doen met het tekort aan docenten. Overigens Pieters expertise.</p> <p>Voor wat betreft concrete meetpunten waar door de GMR om gevraagd wordt; dat heeft nog weinig zin, omdat er nooit een nulmeting is gedaan, m.n. op personeelsgebied.</p> <p>Er zijn met directeuren wel afspraken gemaakt over terugrapportage over gevoerde beoordelingsgesprekken en kwaliteitsindicatoren van het onderwijs.</p> <p>Pieter geeft aan dat er een bewuste keuze gemaakt is om het Koersplan te verlengen en geeft en passant complimenten aan Erica voor het werk dat zij verzet heeft.</p> <p>Er is nog een aantal vragen en opmerkingen vanuit de GMR</p> <ul style="list-style-type: none"> • De Inspectie stelt hogere eisen dan voorheen. Tineke's school heeft daarom Suzanne (kwaliteit SOPOH) op bezoek gehad en dat had absoluut meerwaarde. • Fijn dat CvB de doorgroeimogelijkheden van het personeel meeneemt in het verhaal. • De GMR vraagt zich af hoe de kwaliteit doorsijpelt naar de leerkrachten, want uiteindelijk zijn zij degene die de kwaliteit moeten leveren. De 	

	<p>gemeenschappelijke afspraken daarover zijn niet altijd helder.</p> <p>Erica geeft aan dat dat een reden is om het kwaliteitshandboek te maken. Tot nu toe was er wel beleid, maar op heel veel verschillende plekken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uit de GMR komt de vraag of er een exitgesprek is gevoerd met de vertrekkende personeelsleden. Dit in verband met imagoschade en arbeidsmarkt. Het CvB geeft aan dat dat tot nu toe niet werd gedaan. Erica vindt het een goede suggestie. In de toekomst zal de communicatie tussen staf en medewerkers duidelijker moeten zijn. • Een medewerkerstevredenheid onderzoek kan ook waardevolle informatie geven en geeft ruimte om anoniem te reageren. Een suggestie van de GMR is om tweemaal per jaar een verkort MTO uit te voeren. • Vanuit de GMR komt de opmerking dat er toch relatief weinig aandacht lijkt te worden besteed aan personeelszaken. Erica licht toe dat er vanuit het verleden de keuze is gemaakt om zo min mogelijk geld naar de staf te laten gaan. Het nieuwe CvB is van zins om te kijken naar de inrichting van de bovenschoolse organisatie. Uitgangspunt daarbij is dat er een gevoel moet zijn dat je geld uitgeeft voor iets dat kwaliteit oplevert. 	
Het CvB verlaat de vergadering.		
Vervolg punt 4.	Toegelicht door Martijn	
	<ul style="list-style-type: none"> • TSO gelden; De GMR is benaderd over de besteding van de overblijfgelden. Er bleek een misverstand te zijn over hoe TSO gelden besteed mogen worden. De MR heeft hier altijd instemmingsrecht op. Martijn heeft contact met een lid van de MR van de betreffende school. Astrid zal de trainer van de cursus compleet (medezeggenschap) op de hoogte brengen dat dit speelt. • (Gecertificeerde) trainers: Wat een GMR-lid opviel is dat er geen eenduidig beleid bestaat voor het inhuren van trainers. Een programma tegen pesten is geïntroduceerd door een gecertificeerd iemand, maar vervolgens uitgevoerd door iemand die zijn certificatie kwijtraakte. Andere GMR-leden herkennen dit niet. Vraag is of dit een onderwerp is dat bovenschools speelt. Afsproken wordt dat Fedde een voorzet maakt met vragen over een eventueel SOPOH-beleid. <p>Astrid zoekt uit of deze case ook in de cursus opgenomen kan worden.</p>	<p>DB AS</p> <p>FM AS</p>
6. Jaarverslag GMR 2017 – 2018	Afgesproken wordt dat het definitieve stuk nog één leer gemaïld wordt en de GMR-leden binnen 14 dagen	

	aangeven of er nog op- of aanmerkingen zijn. Daarna verspreid Astrid het jaarverslag onder de achterban.	AS
7. Begroting en activiteitenplan GMR 18 – 19	Afgesproken wordt dat het definitieve stuk nog één leer gemaïld wordt en leden binnen 14 dagen aangeven of er nog op- of aanmerkingen zijn. Daarna zorgt Astrid dat beide met instemming van de P-geleding bij het College van Bestuur komt.	AS
8. MR-GMR-avond	Tamara, Merel en Astrid organiseren samen de avond in februari.	AS
9. W.v.t.t.k.	<ul style="list-style-type: none"> • Vacature voor het lid CvB staat uit en over 2 á 3 weken hoort de BAC meer. • Jeroen Knigge (RvT) moet worden vervangen en Sander en Fedde nemen in de BAC plaats. Johan (voorzitter RvT) heeft hen benaderd en het profiel is doorgenomen; dat staat nu 1 week uit. Zij horen in de loop van komende weken meer over procedure. • De evaluatie van het Leonardo onderwijs, zal ook met leerlingen en ouders plaatsvinden, volgens Suzanne (staf SOPOH). De GMR is hier erg verheugd over. • In het directeurenoverleg is gesproken over passend onderwijs, hetgeen ook positief door de GMR wordt ontvangen. • Er wordt binnen de GMR gesproken over een eventueel lidmaatschap van een directeur van de GMR. Uiteindelijk zou de GMR alle personeelsleden moeten vertegenwoordigen. Omdat deze stap wat te groot wordt gevonden, wordt de afspraak gemaakt om eens een directeur uit te nodigen voor het GMR-overleg. • Vacature vicevoorzitterschap; Er is geen tijd bij P-leden om deze vacature te vervullen. Merel ziet er dit jaar vanaf. Martijn vraagt nu de ouders na te denken over het vicevoorzitterschap. Daarmee wordt dit schooljaar het principe van een DB van bestaande uit een Personeelslid en een ouderlid losgelaten. • Het personeelslid dat geïnteresseerd is in een GMR-lidmaatschap is weer gaan werken en Erica zal contact met haar opnemen. 	TdM FM/ SvG AS Ouders GMR EB
	Belangrijke data: 14 en 28 november 2018: Cursus MR compleet (basiscursus). Leden die deze cursus vorig jaar gevolgd hebben, hoeven niet nogmaals. 12 december: Volgende GMR-vergadering., waarschijnlijk weer in Zwaanshoek. Tineke vraagt of het kan.	TD