

Conceptnotulen GMR-vergadering 8 februari 2024

Aanwezig: Linda Arendshorst, Hans van den Broek, Wendy Bol, Marian Brinkhuis (voorzitter), Maaïke van Dijk, Jan Willem Hengeveld (vanaf 20.00 uur), Marije van de Lagemaat, Sandy Lobenstein, Johan Nieuwboer, Wiesje Verhoeven (bestuurder), Mariska Rens (HR), Esseline Braakhekke (notulist)

Locatie: OBS De Lijster, Barneveld

Afwezig met kennisgeving: Wilco Brandsma, Wendy van den Hoek

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Vaststellen agenda

3. Kwartaalrapportage HR

Beleidsmedewerker HR geeft een toelichting op de tweede kwartaalrapportage.

- Er is een toename in verzuim: begrote Arbo kosten waren 13.000 euro, er werd 23.000 euro uitgegeven. De verklaring ligt bij het ruimhartiger faciliteren vanuit de providerboog - bedrijfspsycholoog, maatschappelijk werker, etc. De vraag is of er sprake is van een trend; dit wordt later zichtbaar. Van de 12 langdurig ziekmeldingen zijn er 7 niet-werk gerelateerd, 5 wel. Uitval door mentale klachten neemt toe. De bestuurder geeft aan dat de ingezette lijn richting preventie wordt doorgezet, waarbij de nadruk ligt op vitaliteit. Vanaf 1 januari wordt door Arbo Unie een nieuwe werkwijze gehanteerd: na ziekmelding krijgt de medewerker vanaf de vierde dag een vragenlijst. Hij kan eventueel al in de tweede week worden opgeroepen. Over een jaar is te zien wat deze werkwijze oplevert.
- Frequent verzuim: vanaf drie keer ziekmelden, gaat automatisch melding naar schoolleider.
- Tien mensen maakten gebruik van het spreekuur van de bedrijfsarts.
- Instroom- en uitstroom: personeel dat via Maandag binnenkwam, is afgeschaald. Contracten zijn omgezet naar loondienst of ZZP.
- Samen opleiden: geeft t.b.v. begeleiding een goed overzicht wie op welke scholen worden opgeleid: PABO, onderwijsondersteuners, etc.
- Aanbod STEV-academie toont het aantal aan- en afmeldingen en geannuleerde trainingen. De GMR oppert om breder uit te vragen waar behoefte aan is, ook bij leraren. Onderzocht wordt of STEV kan aanhaken bij een regionaal leerplatform waar vraag en aanbod van besturen worden samengebracht. Binnenkort wordt het bestuur van CBO Zeist bezocht, die al gebruikmaakt van het leerplatform.
- De Fietsregeling is verruimd.
- Een aantal Insite-processen wordt momenteel efficiënter ingericht.
- Er is via een pizzasessie input opgehaald voor nieuw strategisch personeelsbeleid. De aanwezige GMR-leden hebben het als een waardevolle bijeenkomst ervaren.
- Vier scholen ontvingen het predicaat Klassewerkplek. De STEV-scholen die het predicaat (nog) niet kregen, scoorden ook relatief hoog. Zij kunnen zich, na verwerking van de feedback, een volgende ronde opnieuw aanmelden. Evenals de scholen die nog niet hebben meegedaan.
- De recente banenmarkt was succesvol. Er waren 75 aanmeldingen en STEV ontving tot nu 8 sollicitaties.
- STEV onderzoekt de verdere mogelijkheden voor het generatiepact en een vitaliteitsprogramma.

4. TVO

De scores van scholen en staf waren in sommige gevallen hoger dan die voor STEV. Volgens de bestuurder zit hem dat vooral in de verbinding. Dit is met de schoolleiders besproken. Hetzelfde geldt voor de acties die zijn verwerkt in de actielijst.

Een GMR-lid merkt op dat uiterste scores in een schaalverdeling (schaal 1-4 of schaal 1-10) lastig zijn en kunnen leiden tot interpretatiefouten. Het is goed om dit een volgende keer mee te nemen bij de vraagformulering. De GMR vindt dat er goede ontwikkelpunten uit de TVO zijn gekomen.

5. Bestuurs Portfolio Samen Opleiden

Het Bestuurs Portfolio Samen Opleiden is een document uit 2020, geschreven door twee bovenschoolse schoolopleiders, op basis van uitvragen bij opleiders. Het beschrijft de basiskwaliteit van STEV als het gaat om het vormgeven van Samen Opleiden van de collega in opleiding (cio), de zij-instromers en de leraar in de inductiefase op weg naar de ervaren leraar. Het document is besproken in het directieplatform, dat positief adviseerde. Het document wordt nu formeel ter instemming aangeboden aan de PGMR. Het is een wat rommelig document en niet helemaal duidelijk was, dat het ging om pag. 1-9, dus exclusief de bijlage. De GMR geeft aan het een belangrijk document te vinden. Studenten beoordelen hun stagescholen en spreken daar ook onderling over. Het document laat zien wat STEV te bieden heeft. De GMR vindt het STEV-breed organiseren van intervisie onder PABO-studenten, zoals het document beschrijft, een aanrader. Zeker als het gaat om het mensen binden en boeien. STEV zou daarmee als opleider echt meerwaarde bieden. De bestuurder geeft aan dat wordt nagegaan hoe dat verder vorm te geven. De GMR merkt op dat er nieuwe opleidingen zijn bijgekomen, zoals een Associate Degree, Onderwijsassistent in opleiding en Leerkrachtondersteuner. Het is goed als STEV ook daarvoor in functies voorziet. HR geeft aan dat er inderdaad veel varianten zijn met elk een eigen vorm van begeleiding. Opleidingsinstituten verschillen daarin ook in beleid. De PGMR wijst op een goed introductietraject voor startende leerkrachten, zoals in het verleden het junior teaching traject (LB1-3) met 2/3 keer per jaar een bijeenkomst (twee keer intervisie- en een feedbackbijeenkomst). HR geeft aan dat daar destijds weinig animo voor was. Er is nu gekozen voor brede intervisie, dus ook met zij-instromers, etc. De bestuurder vindt het goed om daar aandacht aan te besteden. Het afbreukrisico is in de eerste drie jaar van het leraarschap immers het hoogst. HR neemt dit op in het strategisch personeelsbeleid. **ACTIE**

Besluit: PGMR stemt in met het Bestuurs Portfolio Samen Opleiden.

6. Bestuursformatieplan

HR geeft aan dat er twee wijzigingen zijn:

- 1) WW drukt alleen het eerste jaar op een school, daarna wordt het collectief gedragen. Dit is bij vaststelling van de begroting besproken. Het gaat volgens de bestuurder om bedragen die de school niet zelf kan dragen. Wel dient de school/schoolleider zich bewust te zijn van de financiële consequenties bij WW.
- 2) Op verzoek van de nieuwe bestuurder is het referentiemodel opgenomen. Zij licht toe dat er verschillen zijn in aanstellingen van schoolleiders. Een schoolleider van een kleine school heeft bijvoorbeeld een aanstelling voor vier dagen, waar drie dagen passend is. Of andersom: een schoolleider van een grote school heeft een aanstelling voor drie dagen, waar meer gewenst is. Een referentiemodel helpt om het gesprek daarover aan te gaan, ook bij het opstellen van een vacature. Hoe groot maak je de vacature en welke afwegingen liggen daaraan ten grondslag? Het referentiemodel dient als oplegger en praatstuk bij het bestuursformatieplan. Richting de zomer wordt dit verder vormgegeven. De bestuurder wil een zorgvuldig proces starten. Voorafgaand aan het referentiemodel worden gesprekken met schoolleiders gevoerd met de centrale vraag: hoe komen we tot een referentiemodel waar iedereen zich in kan vinden? Welke keuzes maken we daarbij en welke impact hebben zij op de begroting van de school? Kies je bijvoorbeeld voor een model met veel LC-leerkrachten, dan heeft dit effect op de omvang van schoolleiderschap.

De GMR vraagt hoe spannend het referentiemodel is voor schoolleiders. De bestuurder geeft aan dat het allocatiemodel voorheen nogal strikt was. Dat is nu niet meer het geval. Keuzes kunnen met een referentiemodel bewuster en beredeneerd worden gemaakt.

De bestuurder reageert bevestigend op de vraag van de GMR of er rekening wordt gehouden met startende schoolleiders. Zij krijgen inderdaad extra tijd, maar wanneer houdt dat op? Ook daarover gaan de gezamenlijk afspraken.

Besluit: PGMR stemt in met bestuursformatieplan 2024-2025.

7. Vervangingsvergoeding onderwijsassistenten

STEVE heeft een passende regeling bedacht om per 1 mei een vervangingsvergoeding in te laten gaan voor onderwijsassistenten, die incidenteel een leerkracht vervangen. Het voorstel is in maart ingebracht in het Directieplatform. De GMR vindt dat schoolleiders aandacht moeten hebben voor het eventueel oplopen van studievertraging als gevolg van vervanging. Verder: zijn er richtlijnen voor het inzetten van PABO-studenten als vervanging? Dit om scheve gezichten te voorkomen? HR antwoordt dat de schoolleider dit bepaalt. STEVE heeft een functiehuis waarin de salarisniveaus zijn vastgesteld. Juist voor de lagere schalen is deze passende beloning nu beschikbaar.

Besluit: GMR stemt in met vervangingsvergoeding onderwijsassistenten.

8. Analyse Exitgesprekken opgenomen in het beleidsdocument uitstroombesluit

De kwaliteit van de analyse hield te wensen over. Naar aanleiding daarvan stelt de bestuurder een nieuwe werkwijze voor. Deze is in het Directieplatform aan de orde geweest. Als mensen op eigen verzoek afscheid nemen van STEVE, voert de schoolleider een exitgesprek met de medewerker. Deze kan op verzoek een aanvullend gesprek aanvragen met HR. Dit wordt actief aangeboden en breed gecommuniceerd. De GMR vraagt of ook een gesprek kan plaatsvinden op verzoek van HR. Het opstappen van meerdere medewerkers in een team is volgens HR bijvoorbeeld een situatie waar HR actief informatie zou willen ophalen. De GMR vraagt zich af of tekortkomingen in schoolcultuur, wat voor een medewerker reden kan zijn om afscheid te nemen, wel altijd boven tafel komt. Volgens de bestuurder vult een medewerker het format voor het exitgesprek in en levert dit aan bij HR. De GMR doet de suggestie voor een tussenoplossing waarbij schoolleider samen met HR het gesprek voert om signalen goed te verzamelen. De bestuurder vraagt zich af of de aanwezigheid van HR bij het gesprek voor meer openheid zorgt dan wanneer HR er niet bij zou zijn. Bij de evaluatie eind volgend jaar kan STEVE nagaan of met de nieuwe werkwijze voldoende informatie wordt opgehaald. **ACTIE**

Besluit: PGMR stemt in met nieuwe werkwijze exitgesprekken.

9. Aanpassing fietsplan

De suggestie van de GMR is overgenomen: er wordt in het fietsplan niet langer onderscheid gemaakt tussen deeltijders en fulltimers.

Besluit: PGMR stemt in met de aanpassing in het fietsplan.

10. Beleidsvoorstel gebruik mobieltjes, smartwatches etc.

Het Directieplatform heeft behoefte aan een STEVE-brede beleidsrichtlijn voor het gebruik van devices. De GMR gaf eerder aan dat ook leerlingen daarin moeten worden meegenomen. Het beleidsvoorstel ligt nu ter instemming voor aan de GMR. De scholen zijn nu aan zet om school specifiek beleid te maken, waarmee MR-en moeten instemmen. Ook de Leerlingenraad heeft daar een plek in gekregen. Er is een handreiking van Kennisnet bijgevoegd hoe te komen tot beleid.

N.a.v. het voorstel:

- 1) Smartwatches vallen onder de regeling. Ouders zeggen soms dat het een GPS-tracker is. Uitgangspunt: devices waarop je berichtjes kunt ontvangen, je kunt bellen, whatsappen of foto's maken, worden beschouwd als mobieltjes.
- 2) Scholen moeten zich ervan bewust zijn, dat zij verantwoordelijk zijn als er iets gebeurt met ingenomen devices.
- 3) Als ouders weigeren zich te houden aan het beleid, dan moet op school het gesprek worden gevoerd.

Besluit: GMR stemt in met beleidsvoorstel gebruik mobieltjes, smartwatches, etc.

11. Bespreken actielijst

Intervisie, voorzitters MR-en koppelen aan Governance. Behoeftetepeiling in MR-en. **ACTIE**

12. Vaststellen notulen 8 februari 2024.

Pag. 1. GMR-lid van Egelantier wordt geworven.

Pag. 3. Werkwijze commissies. Voorzitter en bestuurder maken een jaarplanning zodat commissies weten wanneer ze aan zet zijn. Agendapunt volgende vergadering. **ACTIE**

De notulen worden (met aanpassingen) vastgesteld.

13. Voorstel GMR Reglement

Zoals aangekondigd legt de bestuurder een update van het reglement (rechten/plichten/werkwijze GMR) en statuut (hoe doen wij het binnen de stichting) voor aan de GMR. De facilitering is opgenomen in het statuut. *Reglement*. Art 3.1: Elke afzonderlijke MR vaardigt een persoon uit aan de GMR. Dit hoeft niet per se een MR-lid te zijn. Zonder last of ruggespraak houdt in dat GMR-leden geluid ophalen uit eigen school, maar besluit nemen vanuit collectieve belang.

Statuut: Faciliteiten GMR zijn opgenomen in art. 7. Het vervolg voor indiening van reis- en vrijwilligersvergoeding (per uur, minimale aanwezigheid 80%) wordt opgenomen met HR **ACTIE**

Art. 7.3: Wat als het taakbeleid niet toereikend is voor PGMR-lidmaatschap? GMR-lid moet dat volgens bestuurder op schoolniveau bespreken met de schoolleider.

De bestuurder komt in juni met aanpassing. **ACTIE**

14. Mededelingen

- *Emaillijst voorzitters MR'en* – Er is een lijst opgesteld, de directiesecretaresse beheert deze.
- *Terugkoppeling pizza sessie* - Enkele GMR-leden waren erbij. Opkomst viel wat tegen, maar het was een goede bijeenkomst, volgens GMR-leden die erbij aanwezig waren. Er is het nodige opgehaald voor het nieuw op te stellen strategisch HR-beleid.
- *Terugkoppeling Kinderraad* – Goed bijeenkomst met als onderwerpen social media en AI. Bestuurder zet de Kinderraad op de jaarkalender. **ACTIE**
- *Servicepakket AOB* – Op 14 mei en 23 mei zijn online trainingen voor GMR-leden. Link volgt. In het Servicepakket is opgenomen: 4 uur juridische ondersteuning overige vragen onbepaald. Voorzitter stuurt info. **ACTIE**
- *Ledendag VOO* - bestuurder heeft uitnodiging voor de ledendag op 25 mei naar GMR-leden doorgestuurd.
- *RvT* - Er worden twee nieuwe RvT-leden geworven. Vertrekkend RvT-lid is niet op bindende voordracht van GMR. Procedure wordt begeleid door Scolix.

15. GMR hoe doen we het met elkaar?

Prima!

16. Rondvraag

- 1) Wat is de goede volgorde: MR-vergadering voor of na GMR-vergadering? Om signalen mee te kunnen nemen vinden sommige MR-vergaderingen vóór de GMR-vergadering plaats. In art. 24 GMR-reglement staat dit verder beschreven.
- 2) Tip: Kennisbank Medezeggenschapstaat op VOO.nl

De voorzitter sluit de vergadering om 22.15 uur.

Planning GMR-vergaderingen 23/24

- 4 juni 2024 - RvT/GMR in Amersfoort (17.00-19.00 uur)
- 27 juni 2024 - Jan Ligthart in Woudenberg

Vergaderplanning 2024-2025

- 10 oktober 2024 – School n.t.b.
- 5 november 2024 – GMR/RvT, school n.t.b.
- 12 december 2024 – school n.t.b.
- 11 februari 2025 – school n.t.b.
- 15 april 2025 – school n.t.b.
- 3 juni 2025 – GMR/RvT, n.t.b.
- 12 juni 2025 – school n.t.b.

Actielijst

Nr.	Vergadering	Actie	Actiehouder	Wanneer	Gereed
34.	08-02-2024	Personeelslid Egelantier en Uitkijck werven voor GMR	Voorzitter	z.s.m.	
39.	08-02-2024	Agenderen GMR-vergadering: subsidie basisvaardigheden	Bestuurder	27 juni	
	16-04-2024	Teamfoto volgende GMR-vergadering	Allen	27 juni	
40.	16-04-2024	Opnemen inductietraject voor startende leerkrachten in strategisch personeelsbeleid	HR		
41.	16-04-2024	Intervisie voorzitters MR-en koppelen aan Governance. Behoeftetepeiling in MR-en	Allen	27 juni	
42.	16-04-2024	Maken jaarplanning t.b.v. commissies GMR	Voorzitter/bestuurder	27 juni	
43.	16-04-2024	Het vervolg voor indiening van reis- en vrijwilligersvergoeding	HR	z.s.m.	
44.	16-04-2024	Aanpassen reglement en statuut	Bestuurder	27 juni	
45.	16-04-2024	Info servicepakket naar GMR-leden	Voorzitter	z.s.m.	
46.	16-04-2024	Uitnodigen AOB bij GMR	Voorzitter	z.s.m.	
Nr.		Actie P.M.			
03.	Sept Governance Januari 2025	Op jaarplanning: Startbijeenkomst governance Kinderraad	Bestuurder	Juni 2024	
04.	September 24	GMR betrekken bij voorbereiding governance-avond	Bestuurder	Jan. 2025	
05.	16-04-2024	Startdocument GMR met startinformatie nieuwe GMR-leden	Sandy/Johan	2024-2025	
06.	16-04-2024	Evaluatie nieuwe werkwijze exitgesprekken		Juni 2025	