

**notulen GMR-vergadering 4 juli 2024**

**Aanwezig:** Linda Arendshorst, Marian Brinkhuis (voorzitter), Maaïke van Dijk, Jan Willem Hengeveld, Marije van de Lagemaat, Sandy Lobenstein, Johan Nieuwboer, Wiesje Verhoeven (bestuurder), Mariska Rens (HR, bij agendapunt 3), Joost ?? (bovenschools ICT-er, bij agendapunt 5), Esseline Braakhekke (notulist)

**Locatie:** OBS Jan Ligthart, Woudenberg

**Afwezig:** Wilco Brandsma, Hans van den Broek, Wendy Bol, Wendy van den Hoek

**1. Opening**

De voorzitter opent om 19.36 uur de vergadering en heet iedereen welkom.

**2. Vaststellen agenda**

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**3. Diverse bespreekpunten HR**

Beleidsadviseur HR Marisca Rens geeft toelichting bij de bespreekpunten en beantwoordt vragen.

**3.1. Formulier exitgesprekken**

In de GMR-vergadering van 16 april jl. stemde de GMR in met de nieuwe werkwijze vanaf het schooljaar 2024-2025 voor het voeren van exitgesprekken. Er is een format opgesteld dat de GMR ter informatie heeft ontvangen. Dit format wordt door de schoolleider ingevuld en bij HR aangeleverd. HR maakt hiervan, jaarlijks, aan het begin van het nieuwe schooljaar een analyse. Deze wordt in het Directieplatform (DP) en in de GMR besproken.

Nog enkele aanvullingen:

- Toevoegen bij 'Nieuwe baan': binnen of buiten onderwijs
- Toevoegen bij 'Reden voor vertrek': 1. Arbeidsverhoudingen 2. Schoolcultuur en 3. Leiderschap
- Toevoegen onderaan format: ruimte voor Persoonlijke Toelichting.

De bestuurder geeft aan dat het format met de aanpassingen in het nieuwe schooljaar kan worden gebruikt.

**3.2. Evaluatie zij-instroom 23-24 en inzet 24-25***Evaluatie*

In het schooljaar 2023-2024 zijn drie kandidaat zij-instromers gestart op een werkervaringsplek. De kandidaten hebben hun geschiktheidsonderzoek inmiddels positief afgerond. Twee zijn inmiddels geplaatst en getracht wordt ook de derde kandidaat nog op een STEV-school te plaatsen.

Na de uitvraag bij schoolleiders om volgend jaar weer werkervaringsplekken beschikbaar te stellen, meldden enkele scholen zich aan. Twee kandidaten gaan naar Corlaer en één start op de Griftschool. Hopelijk kunnen zij in februari 2025 starten met de opleiding. De bestuurder zegt dat jaarlijks wordt nagegaan wat mogelijk is op de scholen, de opleidingskracht leidend is (kwantitatief en kwalitatief).

*Begeleiding (kandidaat) zij-instromers*

In het directieoverleg van 28 mei en 18 juni jl. is gesproken over een bovenschoolse rol (8 uur) voor het begeleiden van (kandidaat) zij-instromers, bijvoorbeeld om intervisie te organiseren en mensen met elkaar in verbinding te brengen. Hiervoor wordt voor de zomervakantie zowel intern als extern een vacature uitgezet. Alle medewerkers van STEV kunnen hierop solliciteren. Interne kandidaten hebben bij gelijke geschiktheid de voorkeur. De bestuurder ziet hier ook een kans in het kader van binden en boeien van leerkrachten. De GMR doet de suggestie om ook de begeleiding van starters bij deze persoon neer te leggen, maar de beleidsadviseur HR vindt de begeleiding van zij-instromers of van starters verschillend. Volgend schooljaar wordt wel intern gestart met voorbeeld coaching. De organisatie van netwerkbijeenkomsten en intervisie kan volgens haar wel bovenschools.

### 3.3. Kwartaalrapportage HR

De GMR heeft de kwartaalrapportage HR ter informatie ontvangen. Opvallend vindt de GMR het hoge bedrag dat voor verzuim is opgenomen: 40.000 euro, een ruime overschrijding ten opzichte van de begroting. De bestuurder beaamt dit. Een langdurig zieke op een kleine school drukt behoorlijk op verzuim. Hetzelfde geldt voor bezoek aan de bedrijfsarts en het opstarten van een tweede spoortraject. Verzuim en Vitaliteit is dan ook een speerpunt van HR. Het landelijke verzuim lag in Q1 2023 op 5,5%, bij STEV op 8%. Wel wordt een daling verwacht vanwege het afscheid van een aantal langdurig zieke medewerkers.

De GMR vraagt of STEV nog formeel uitvraag gaat doen naar het gewenste aanbod van de STEV Academie. De bestuurder geeft aan dat dit informeel via de schoolleiders is gedaan. De uitvraag wordt volgend jaar beter gedaan op basis van een evaluatie. Het budget voor komend schooljaar is inmiddels besteed.

De GMR vraagt of er criteria worden gehanteerd voor ingekochte trainingen, een soort keurmerk. Er is bijvoorbeeld geen enkel wetenschappelijk bewijs dat bewegend rekenen werkt, terwijl de STEV Academie daarvoor in het verleden wel een training voor heeft aangeboden. De bestuurder zegt hier kritisch op te zijn.

### 3.4 Update Onderwijs Academie

Een afvaardiging van het DP heeft de mogelijkheden onderzocht voor aansluiting bij de Onderwijs Academie. Dit sluit aan bij de strategische ambities van STEV gericht op de professionalisering én het binden en boeien van personeel. De Onderwijs Academie is een digitaal leerplatform waar alle medewerkers van STEV toegang toe krijgen. Op dit leerplatform staan hoogwaardige e-learnings én het biedt leerkrachten de mogelijkheid zich in te schrijven voor kennis- (STEV-academie) en netwerkbijeenkomsten. Het platform biedt een stimulerende omgeving waarin leren, van én met elkaar kan worden vormgegeven. Kosten: 119 euro per medewerker per jaar. Daarnaast biedt het platform óók de mogelijkheid talenten die STEV in huis heeft in beeld te brengen en connecties te leggen. Inzet en uitwisseling binnen de organisatie wordt daardoor gestimuleerd.

In het DP van 18 juni heeft de Onderwijs Academie een presentatie gegeven en heeft een grote meerderheid van de schoolleiders een voorlopig positief advies afgegeven aan de bestuurder. Twee schoolleiders hebben de terechte opmerking gemaakt het belangrijk te vinden deze ontwikkeling ook bij hun medewerkers te toetsen, andere schoolleiders konden zich hierin vinden. De bestuurder vraagt de GMR-leden dit in hun eigen team te checken of dit ook gebeurt. Medewerkers moeten er als de gebruikers wel de toegevoegde waarde van inzien. In het DP van september zal op basis hiervan een definitief besluit worden genomen om voor drie jaar aan te sluiten. Er zijn drie modules: 1. De huidige academie (aansluiten op doelgroep) 2. Talenten tinder (koppelen aan expertise van collega's en 3. Aansluiten bij het aanbod van andere besturen. Korte e-learnings kunnen worden opgevolgd door een trainingsdag op school. STEV blijft nl. zelf de fysieke trainingen organiseren. STEV hoopt andere besturen enthousiast te maken en mee te nemen.

De GMR vraagt of leerkrachten verplicht kunnen worden om e-learnings te volgen. Het is de vraag of dit wenselijk is, leren dient voornamelijk intrinsiek gemotiveerd te worden. Wel zal via een dashboard worden nagegaan hoe vaak er gebruikgemaakt wordt van het platform. Speerpunt van STEV is om intern sociaal kapitaal aan te spreken, wat met behulp van dit platform kan lukken.

**Besluit:** de GMR stemt voorlopig in met de voorgenomen ontwikkeling als er voldoende draagvlak is vanuit de scholen, dan neemt de GMR dit over en wordt de voorlopige instemming definitief. De bestuurder gaat dan over tot vaststelling van het besluit. Dit komt dan ter kennisgeving terug op de agenda. **ACTIE**

Afgesproken wordt dat het onderwerp opnieuw in de GMR wordt besproken als op het DP van september blijkt dat de zienswijze verandert.

### 3.5 Update Functiebouwwerk STEV

STEV herijkt haar functiebouwwerk met ingang van 1 augustus 2024 op basis van:

- Toevoeging van nieuwe functiebeschrijvingen op bovenscholings niveau.
- Toevoeging bij de functiebeschrijvingen D13 schoolleider en LD leerkracht (pro forma opgenomen in het functiebouwwerk).
- Toevoeging opleidingseis bij leerkrachtondersteuner in schaal 7 en 8. Ook in aanmerking als je AD PEP-opleiding volgt. Eis is dus verruimd.
- Een functiereeks voor brugfunctionaris in schaal 8 t/m 10 wordt bijgevoegd aan dit functiebouwwerk.

Het uitgangspunt bij STEV is dat de brugfunctionaris een taak is binnen de functie van leerkracht.

De GMR complimenteert de bestuurder met de toevoegingen. De GMR vraagt naar de reden voor de toevoeging 'pro forma' bij D13 schoolleider. De bestuurder geeft aan dat STEV hiervoor een te kleine stichting is. Iedere school heeft een schoolleider. Als een schoolleider twee scholen leidt, wordt gewerkt met een waarderingstoelage gebaseerd op het verschil D12-D13.

Het functieprofiel brugfunctionaris (kan leerkracht zijn, maar hoeft niet) is een tijdelijke functie voor max. drie jaar). Deze aparte functiereeks wordt als apart document als bijlage aan het functiebouwwerk toegevoegd.

**Besluit:** de P-GMR stemt in met het herijkte functiebouwwerk.

### 3.6 Strategisch HR-beleid 2024-2028

De GMR ontving het concept document strategisch HR-beleid. Goed HR-beleid vormt een cruciale voorwaarde voor het realiseren van de onderwijsinhoudelijke agenda, aldus de bestuurder. De nauwe verbinding tussen onderwijsontwikkeling en personeelsontwikkeling is essentieel voor het bereiken van de doelen. Opmerkingen van de GMR:

- Pag. 6: de GMR mist het actief vragen naar wat nodig is om de werktijdfactor uit te breiden.
- Pag. 15: naast 'talenten erkennen en benutten' mist de GMR 'talenten waarderen' (met een toelage of anderszins) en 'talenten faciliteren' (ruimte geven aan).
- STEV zou nog iets kunnen doen voor academisch opgeleide leerkrachten. Sommige besturen hebben bijvoorbeeld een masternetwerk of bovenschoolse POG's.  
Volgens de bestuurder krijgt dit een plek in bestuur portfolio. Academisch opgeleiden verlaten doorgaans binnen drie jaar het onderwijs weer, is de ervaring. De bestuurder vindt het mooi om dat in het strategisch HR-beleid terug te laten komen. **ACTIE**

**Besluit:** P-GMR stemt in met het strategisch HR-beleid 2024-2028.

### 4. Tijdelijk verhogen reiskosten woon-werk vanaf 1 september 2024 + aanpassen vergoeding zakelijke km

In het voorjaar van 2024 is opnieuw gekeken naar de vergoedingsregeling van STEV en de mogelijkheden deze te verruimen in het kader van aantrekkelijk werkgeverschap. STEV haalde o.a. bij de GMR input op. Dit heeft ertoe geleid dat STEV de vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer én vergoeding zakelijke reiskosten wil verhogen (naar 23 ct. onbelast en 5 ct. belast) per 1 september. De maandelijks vergoeding aan de voorkant wordt wat hoger, de uitruilmogelijkheid aan het einde van het jaar daardoor wat minder.

**Besluit:** de P-GMR stemt in met deze wijzigingen.

### 5. Normenkader (ter informatie)

Bovenschools ICT-er Joost geeft de GMR uitleg over het normenkader Informatie Beveiliging (van) Persoonsgegevens in het Funderend Onderwijs (IBP-FO) waaraan het onderwijs moet voldoen. Er is een Deep Dive/risicoanalyse STEV gemaakt. HR-processen, fysieke netwerkbeveiliging en AVG-documentatie gaan goed. Scholing; IBP-beleid op verschillende domeinen, opnemen van IBP- & P-beleid in de PDCA-cyclus; zicht en controle op technische processen kan beter. In het vervolgtraject wordt de rapportage omgezet naar acties. Verder gaat STEV mee met de sectorale ontwikkelingen m.b.t. de implementatie van het normenkader. Eind 2027 moet de onderwijssector aan de normen voldoen. Hoe dit wordt getoetst, is nog onbekend is. Dit bevreemdt de GMR.

STEV benadert volgens de bestuurder het landelijk gemiddelde van alle besturen die zichzelf hebben aangemeld voor de Deep Dive/risico-inventarisatie. De stichting heeft een verantwoordelijkheid om zorgvuldig om te gaan met kwetsbare gegevens.

De GMR complimenteert de bovenschoolse ICT-er voor de manier waarop hij met deze materie bezig is en bedankt hem voor zijn presentatie.

### 6. Privacyverklaringen

Het bureau PrivacyHelder heeft voor STEV de huidige privacyverklaring uit 2019 geüpdatet: er is nu een splitsing gemaakt voor de verschillende gebruikers. De inhoud is nagenoeg ongewijzigd. De GMR vindt het er goed uitzien.

**Besluit:** de GMR stemt in met de gewijzigde versie van de privacyverklaring.

## 7. Bespreken actielijst en notulen

De notulen van de GMR-vergadering van 16 april zijn (met aanpassingen) vastgesteld.  
De actielijst wordt doorgenomen en bijgewerkt.

## 8. Mededelingen:

### *Vergoeding onderwijsassistent*

De nieuwe vergoeding blijkt voor een enkeling nadelig uit te pakken, blijkt uit een email van een medewerker. Volgens de bestuurder is in het DP het gesprek gevoerd waarom een onderwijsassistent niet als leerkracht wordt betaald. Deze heeft nu eenmaal niet de volledige verantwoordelijkheid. Er wordt niet opnieuw naar de regeling gekeken, de GMR deelt dit. Vanaf het moment van vaststelling geldt de nieuwe vergoedingsregeling. Er volgt nog een evaluatie.

## 9. GMR-reglement

De bestuurder verwerkte de input van de GMR. GMR-leden krijgen voortaan een vrijwilligersvergoeding en reiskosten. Uitgangspunt is dat maximaal zestig uren kunnen worden gedeclareerd. De bestuurder neemt dit nog op in het reglement. **ACTIE** De vrijwilligersvergoeding gaat na instemming per 1 augustus in. De GMR merkt nog op dat de bindende voordracht kandidaat in de RvT in het najaar onderwerp van gesprek is tussen GMR en RvT. De GMR toetst dit nog bij de AOB. **ACTIE**  
**Besluit:** De GMR stemt in met het gewijzigde GMR-reglement.

## 10. Voorstel honorering RvT

De RvT heeft een voorstel gedaan. De GMR vindt de verhoging meer dan redelijk.  
**Besluit:** De GMR adviseert de verhoging door te voeren.

## 11. GMR hoe doen we het met elkaar?

De GMR is tevreden over het afgelopen GMR-jaar. Enkele aandachtspunten:

- De agenda is erg vol. De bestuurder neemt de GMR serieus en dat is te merken. Nagedacht wordt over het idee om stukken vaker onderling te verdelen en beter gebruik te maken van commissies.
- De aanwezigheid van GMR-leden op de vergadering is voor verbetering vatbaar. Als GMR-lid heb je een verantwoordelijkheid en neem je een plaats in de GMR in.

## 12. Rondvraag & terugblik op de vergadering

- Kan de vergadering van 12 december worden verzet? Alleen als meer leden afzeggen. Liever: laat n.a.v. de agenda weten welke aandachtspunten je wilt meegeven.
- Het GMR-lid dat lid was van de Benoemingsadviescommissie (BAC) geeft een update over de sollicitatieprocedure lid Raad van Toezicht (RvT). Het was een goede procedure. Het wervings- en selectiebureau had een voorselectie van kandidaten gemaakt waaruit een goede keuze is gemaakt. Het nieuwe lid is een mooie aanvulling.  
De voorzitter vindt het fijn dat zij de GMR vertegenwoordigde en bedankt haar daarvoor.

*De bestuurder verlaat de vergadering.*

## 13. Wat verder ter tafel komt

- De voorzitter stuurt GMR-leden een email over de indeling van de commissies 2024-2025. **ACTIE** Marije van de Lagemaat is vicevoorzitter.
- GMR-leden die afscheid nemen zoeken zelf een opvolger.
- Op moment dat email naar GMR is verstuurd, dan ook graag een melding daarvan via Whatsapp.  
**ACTIE**

De voorzitter sluit de vergadering om 22.30 uur.

### Vergaderplanning 2024-2025

- 24 oktober 2024 – Griftschool/Woudenberg
- 5 november 2024 – GMR/RvT Startbaan/Soesterberg
- 12 december 2024 – Daltonschoon Corlaer/Nijkerk
- 4 februari – Governance-bijeenkomst
- 11 februari 2025 – Vliegeniers/Barneveld
- 15 april 2025 – Kruisrak/Bunschoten-Spakenburg
- 3 juni 2025 – GMR/RvT, De Uitkijk/Baarn
- 12 juni 2025 – Jan Ligthartschool/Woudenberg

### **Actielijst**

<b>Nr.</b>	<b>Vergadering</b>	<b>Actie</b>	<b>Actiehouder</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Gereed</b>
39.	08-02-2024	Agenderen GMR-vergadering: plannen basisvaardigheden	Bestuurder	Na zomer	
40.	16-04-2024	Teamfoto	Allen	n.t.b.	
42.	16-04-2024	Maken jaarplanning: doorgeven aan Marian als je niet kunt	Allen	z.s.m.	
42.	04-07-2024	Kennisgeving GMR: aansluiting Onderwijs Academie	Bestuurder	24 okt.	
43.	04-07-2024	Opname opmerkingen GMR in Strategisch HR beleid 2024-2028	Bestuurder	24 okt.	
44.	04-07-2024	Opnemen in startdocument GMR: vooraf doornemen GMR-agenda met MR-en, verzending vastgestelde notulen naar MR-en.			
45.	04-07-2024	MR-voorzitters uitnodigen voor Governance-bijeenkomst	Voorzitter GMR	najaar	
46.	04-07-2024	Uitnodigen onderwijskundig adviseur voor GMR-vergadering (basisvaardigheden)	Bestuurder	24 okt.	
47.	04-07-2024	Opnemen in GMR-reglement: maximaal 60 uur vrijwilligersvergoeding	Bestuurder	z.s.m.	
48.	04-7-2024	Overleg GMR/RvT over bindende voordacht	GMR	najaar	
49.	04-7-2024	Toetsen bij AOB: bindende voordracht kandidaat in de RvT	Sandy	z.s.m.	
50.	04-07-2024	Melding WhatsApp na verzending email naar GMR-leden	Allen		
<b>Nr.</b>		<b>Actie P.M.</b>			
03.	14-12-2023 16-04-2024	Op jaarplanning: Startbijeenkomst governance en Kinderraad	Bestuurder	Jan. 2025	
04.	08-02-2024	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	Bestuurder	Juni 2025	
07.	04-07-2024	Bespreken analyse exitgesprekken met GMR	Bestuurder	Sept.2025	