

Verslag van de GMR van de Stichting Openbaar Basisonderwijs Duin- en Bollenstreek (in aanwezigheid van bestuurder)

Datum overleg: 11 april 2018 20:30 – 21:30 uur

Locatie: Bestuurskantoor Noordwijk

Aanwezig:	Patrick Went (bestuurder)	stichting OBODB
	Fred van der Woerd	stichting OBODB
	Harry Spoelstra	stichting OBODB
	Stephanie Peters	leerkracht OBS de Witte School
	Barbara Bosveld	leerkracht OBS Klaverweide
	Remi Lubbe	ouder De Regenboog
	Inge van der Luijt	leerkracht OBS het Bolwerk
	John Debisarun	Ouder OBS de Tweemaster
	Esther Tetteroo	leerkracht OBS De Dubbelburg
	Wil Spiering	leerkracht De Verrekijker
	Annelies Kornet	leerkracht OBS de Krulder
	Saskia Mastenbroek	ouder Daltonschool Hillegom
	Kim Verheij (voorzitter)	ouder OBS De Achtbaan
Notulen:	Linda van Beveren	Flexsolution
Afwezig:	Michiel van Aken	ouder OBS de Jutter

1. **Opening**

De voorzitter opent de vergadering.

2. **Verslag GMR-vergadering 29 januari 2018**

Tekstueel

Er zijn geen tekstuele opmerkingen op het verslag. Er wordt afgesproken dat het vastgestelde verslag via het secretariaat naar het bestuurskantoor wordt gemaïld met het verzoek het te plaatsen op de website.

Naar aanleiding van

Er zijn geen bespreekpunten naar aanleiding van.

Actiepunten

1.	Informatiebijeenkomst MR – actiepunt blijft.
2.	Inventarisatie behoefte cursus (G)MR – actiepunt blijft.
3.	Nadenken over beschikbaar stellen vastgesteld beleid – actiepunt blijft.
4.	Uitleg in relatie tot halvering bestuursbijdrage Jutter – actiepunt blijft.
5.	Rondsturen informatie vacature RvT – actiepunt afgehandeld.

3. **Actuele ontwikkelingen**

Er is extra geld beschikbaar gesteld voor het verminderen van de werkdruk. Dit wordt per school beschikbaar gesteld waarbij de school mag bepalen hoe dit geld gaat worden besteed. Het is belangrijk dat het personeel daar intensief bij wordt betrokken en het niet uitsluitend door de directie wordt bepaald. De PMR heeft instemmingsrecht op inzet van de middelen voor werkdrukverlichting,

Het huidige ziekteverzuim is 5% waarbij het maximale percentage voor het eigen risicodragerschap is vastgesteld op 6%. Het vervangingsfonds gaat uit van vervangingscijfers. De cijfers van het ziekteverzuim zijn meer zuiver.

Er zijn 6 aanvragen voor een nieuwe school. Het is aan de minister om op basis van prognosecijfers toe te kennen welke scholen in aanmerking komen. De te realiseren nieuwbouw in Valkenburg zal een overloop zijn van de hele regio waarbij het logisch is dat er in die wijk Openbaar onderwijs gaat komen. Dit zal gaan spelen in 2020-2021.

4. Migratie naar Cloudwise

Harry Spoelstra is aanwezig om een toelichting te geven over de migratie naar Cloudwise.

5. Algemene Verordening Gegevensbescherming

De GMR wil graag weten of de AVG is meegenomen in de werkwijze in relatie tot het delen van bestanden. De bestuurder geeft aan dat hier rekening mee is gehouden.

Er is behoefte aan informatie over wat wel en niet mag in relatie tot de nieuwe wetgeving daar er veel dingen zijn die niet meer mogen. De presentatie is gedeeld met de collega-directeuren en ICT'ers. Er is afgesproken met de directeuren om de presentatie te delen met de medewerkers op de locatie. Het gaat vooral om het bewustwordingsproces en het zorgvuldig omgaan met gegevens rondom personen.

Noodzakelijke gegevens moeten worden verbonden aan een doel om te kunnen verklaren waarom bepaalde gegevens worden opgeslagen. Het vragen van toestemming voor het delen van gegevens is een essentieel onderdeel van de regelgeving.

De AVG is van kracht op 25 mei. Er is geen enkele onderwijsinstelling die er klaar voor is. De houding is dat er incident gestuurd zal worden gecontroleerd. Indien kan worden aangetoond dat er een stappenplan is en kan worden aangetoond dat de regelgeving aandacht heeft zal er niet worden overgegaan tot handhaving. Voor scholen is er tevens de verplichting dat een functionaris gegevensbeheer wordt aangesteld. Deze functionarissen zijn op dit moment nog niet opgeleid noch beschikbaar. De wet is reeds 2 jaar geleden aangenomen en veel instellingen zijn redelijk laat met het inbedden in de organisatie.

Er is een privacyreglement opgesteld voor de scholen. Tevens is er door de PO-raad een privacy convenant met uitgevers afgesproken met verwerkingsovereenkomsten. Omdat de regelgeving is veranderd zal er een nieuwe overeenkomst moeten worden opgesteld.

De functionaris zal bovenschouls moeten worden aangesteld en de functie zal nog moeten worden uitgewerkt. De GMR stelt voor om deze functie eventueel te delen met andere besturen.

Indien er foto's worden gebruikt dient er een algemene toestemming te zijn die weer kan worden uitgezet. Daarnaast moet jaarlijks worden gecontroleerd bij ouders of ze nog steeds akkoord zijn en moet er een feitelijke bevestiging worden afgegeven.

Er wordt afgesproken dat de afzonderlijke MR'en de directie vragen aandacht te besteden aan dit onderwerp.

6. Continueren overlegmodel

In de cao is opgenomen dat het overlegmodel na 3 jaar moet worden heroverwogen. Er is op dit moment nog geen nieuwe cao. Voor het geval dat de opties er nog steeds zijn is het voorgenomen besluit dit te continueren. Dit geeft de scholen de vrijheid dit over te nemen of bij zwaarwegende bezwaren het basismodel over te nemen. Pas na de keuze zal worden gesproken over de invulling.

De PGRM heeft wel de vraag waar leerkrachten terecht kunnen indien er onduidelijkheden zijn zoals bijvoorbeeld bij het berekenen van taakuren. Het overlegmodel vraagt om instemming van de PMR. Indien er vragen zijn kan het bestuurskantoor een rol spelen. De concrete invulling ligt bij de scholen. Het bestuurskantoor zal de medewerkers informeren over deze optie.

De nieuwe cao zal mogelijk een werk verdeelmodel per school in zich hebben. Naar verwachting zal de nieuwe cao tegen de zomer worden vastgesteld.

7. Bestuursformatieplan 2018-2022

In de samenvatting wordt gesproken over het vasthouden van het zittende personeel en het werven van nieuwe leerkrachten. Naar aanleiding van de vraag van de GMR of leerkrachten sneller een vast contract krijgen geeft het bestuurskantoor aan dat de formatieve ruimte hierbij bepalend is evenals de prognose van het aantal leerlingen en de beoordeling van de leerkracht.

Het natuurlijk verloop is bepaald op 2%. Op de vraag van de GMR of dit niet een laag percentage is geeft de bestuurder aan dat dit een ervaringsgegeven is en dat het percentage los staat van de ontwikkelingen die er mogelijk komen op de arbeidsmarkt. Er is door de aangepaste leeftijd weinig uitstroom van gepensioneerden.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR in relatie tot de functiemix geeft de bestuurder aan dat dit een zorg is en blijft. Het verplichte percentage is niet gehaald en zal niet worden gehaald daar de financiële prikkel beperkt is. De functiemix is een vorm van differentiatie waar voorwaarden aan zijn verbonden. Het is niet mogelijk om zomaar leerkrachten een LB titel te geven daar er bepaalde voorwaarden aan zijn verbonden en de functie daadwerkelijk moet worden uitgevoerd. De werkdruk houdt mensen tegen een HBO+ opleiding te doen voor een paar tientjes meer. Er is een lage bereidheid door te stromen naar een LB functie.

Het is de intentie om leerkrachten en directeuren te stimuleren slagen te maken en het percentage te doen toenemen.

Indien de LB leerkrachten er niet komen is er geld over. Het kan zijn dat het eerder besproken korten indien het vastgestelde percentage niet wordt gehaald alsnog wordt doorgevoerd. Er is bij de scholen te weinig bewustwording van de ruimte die extra financiële middelen met zich mee kan brengen.

De deelname graad aan de academie valt enorm tegen daar leerkrachten geen hoge bereidheid hebben om de opleiding te gaan starten. Het verschil is ongeveer € 200,-.

Daarnaast leeft de indruk dat op scholen de LB functies al worden ingevuld door collega's die de ervaring al hebben of de opleiding al hebben gedaan. De functies zijn later vastgesteld en het leeft niet om een opleiding te volgen daar de poppetjes er al zijn. De bestuurder geeft aan dat er op alle scholen ruimte is om meer LB functies in te zetten.

Er wordt afgesproken dit onderwerp te agenderen voor de volgende vergadering en dat de leden van de GMR bij de scholen informatie ophalen over hetgeen er op schoolniveau aan wordt gedaan en hoe het leeft (AP).

De GMR geeft aan dat de genoemde € 200,- niet overeenkomt met de genoemde 10% (pagina 17). De bestuurder zegt toe uit te zoeken wat het feitelijke verschil is (AP),

Het contract voor de vervangingspool loopt tot 1-1-2019. In het najaar zal een beslissing moeten worden genomen. Het probleem zit met name in de beperkte beschikbaarheid van leerkrachten. Op dit moment wordt de 6fte boven formatie ingezet voor de eigen vervanging. Indien er geen vervanging nodig is wordt door een externe partij gefaciliteerd dat de pool voor een ander bestuur beschikbaar wordt gesteld middels een detacheringsovereenkomst en declaratie van de salarislasteren.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR over de beschikbaarheid van de vliegende brigade voor de kleuters geeft de bestuurder aan dat op het niveau van het samenwerkingsverband wordt nagedacht over een regionale aanpak voor de kleuters.

8. Rondvraag

Op de vraag van de bestuurder wanneer de benodigde instemming op het bestuursformatieplan kan worden verwacht geeft de GMR aan dat zij voor de gestelde termijn zal reageren.

De GMR geeft aan dat er een overleg van de sollicitatiecommissie RvT is geweest waarbij afspraken zijn gemaakt over procedure en het gewenste profiel. Er zullen 2 leden worden geworven waarvan een op voordracht van de GMT. De sollicitatiecommissie komt nog een keer bij elkaar en de vacature zal na de zomer worden uitgezet.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.02 uur.

10. Actiepunten

		Actie/afpraak	Wie	Wanneer
1.	12-06-17	Informatiebijeenkomst MR	Bestuur	1-1-18
2.	27-11-17	Inventarisatie behoefte cursus (G)MR	Bestuur	1-1-18
3.	27-11-17	Nadenken over beschikbaar stellen vastgesteld beleid	Bestuur	1-1-18
4.	29-01-18	Uitleg in relatie tot halvering bestuursbijdrage Jutter	Bestuur	1-4-18
5.	11-04-18	Agenderen LB functies en uitzoeken verschil in beloning	Bestuur	1-5-18