



Concept verslag Bestuur-GMR

Datum: 4 juni 2024

Tijd: 19.30-21.30 uur

Locatie: Bestuurskantoor, Bonnikeplein 24 Noordwijk

Aanwezig: Bestuurder, Bestuurssecretaris, vertegenwoordiging Bolwerk, Regenboog, Witte School (voorzitter), Daltonschoon Hillegom, Verrekijker, Klaverweide, Daltonschoon Katwijk, Achtbaan, Tweemaster, ambtelijk secretaris

Afwezig: Vertegenwoordiging Dubbelburg, Wereldwijs

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Verslag van de GMR vergadering van 25 april 2024 (bijlage 1)

Ter vaststelling

Het verslag van 25 april 2024 wordt ongewijzigd vastgesteld.

Naar aanleiding van het verslag:

De verantwoordelijkheid voor de VOG's van vrijwilligers ligt bij de scholen. Het bestuurskantoor heeft hier geen zicht op, maar zal de vraag of het op orde is het meenemen in de management gesprekken. Volgens een GMR lid heeft de stichting een rol bij het archiveren, dit zal nagegaan worden.

3. Inclusief onderwijs

Ellen de Knecht, voorzitter OPR, is uitgenodigd iets te vertellen over inclusief onderwijs.

De OPR (Ondersteuningsplanraad) is een advies orgaan van het samenwerkingsverband. Elke vier jaar wordt een nieuw ondersteuningsplan gemaakt, waarbij de OPR meekijkt, adviseert en instemt.

Het laatste ondersteuningsplan loopt van 2023 tot 2027, met als thema's inclusief onderwijs en ieder kind krijgt scholing in de eigen kern, het eigen dorp.

Het ondersteuningsplan is wisselend bekend en wordt wisselend besproken op scholen. Elke school heeft de opdracht de basisondersteuning op orde te krijgen, maar ook de basisondersteuning is niet bij alle GMR leden bekend. Speerpunt bij de OPR is gedrag. Een knelpunt is dat niet alle scholen een aparte prikkelarme ruimte hebben.

De bestuurder informeert dat er proeven worden gedaan met tussenoplossingen zoals bijvoorbeeld de Atlasklas in Voorhout. Het vergt wel veel van leerkrachten die ook geschoold moeten worden.

De OPR heeft een uitvraag gedaan bij scholen om te kijken welke stappen nog genomen moeten worden naar inclusief onderwijs. Er staan allerlei initiatieven in het ondersteuningsplan waar de OPR op meekijkt naar o.a. haalbaarheid, vermindering van doorverwijzingen naar speciaal onderwijs en samenwerking. De OPR heeft zich laten voorlichten door een expert in omgaan met moeilijk gedrag.

Besproken wordt dat het voor leerkrachten steeds complexer wordt. Voor extra ondersteuning kan een beroep worden gedaan op het samenwerkingsverband en er kan gekeken worden hoe elkaar te helpen en op reguliere scholen van de expertise op het speciaal onderwijs gebruik te kunnen maken. De investering die het vraagt in tijd en middelen is een zorg met de huidige afschaling. De standaard bekostiging wordt aangevuld met een confetti aan subsidies, maar de middelen op de juiste manier inzetten is lastig en er zit een grens aan.



Voorgesteld wordt in de MR-en de speerpunten en wat al gedaan is op school op te halen en te inventariseren waar scholen tegenaan lopen.

Dit zal de volgende GMR vergadering geagendeerd worden.

4. Mededelingen

- No show bedrijfsarts (bijlage 2, nazending)

Het beleidsstuk no-show bedrijfsarts is teruggetrokken.

De nieuwe HR-manager heeft hier een andere mening en visie op en is van mening is dat het no show-beleid juridisch onvoldoende onderbouwing geeft voor het voortzetten daarvan. De CAO en met name het Besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheid Primair Onderwijs (ZAPO) voorziet in gevallen waarin een medewerker niet verschijnt bij de bedrijfsarts nadat die daarvoor is opgeroepen.

- Werving bestuurder

Ter informatie

Uit de eerste ronde is geen geschikte kandidaat gekomen. De wervingsprocedure wordt opnieuw opgestart. Eind deze maand vinden weer selectiegesprekken plaats.

De interim bestuurder blijft in ieder geval tot de herfstvakantie.

- Beleid mobiele telefoons

Ter bespreking

In de vorige vergadering is afgesproken het huidige beleid waarin elke school een eigen beleid voert te handhaven, tenzij vanuit een inventarisatie bij de MR-en blijkt dat er een brede wens is dit anders te doen. Over het algemeen is men het ermee eens het huidige beleid te handhaven. Hierbij wordt meegegeven dat afstemming met de gemeente en overleg met scholen in de buurt goed zou zijn. Een OBO breed beleid op hoofdlijnen en invulling daarvan door de scholen is ook een mogelijkheid.

- Additionele mededeling: inspectiebezoek Verrekijker

De bestuurder informeert dat het inspectiebezoek aan de Verrekijker afgelopen donderdag goed verlopen is met een dikke voldoende als resultaat.

5. Managementstatuut (bijlage 3.1 en 3.2)

Ter advisering GMR

Een GMR commissie heeft naar het managementstatuut gekeken en is hier zeer positief over. Er is sprake van een goede cyclus GMR-bestuurder en een duidelijke rolverdeling.

Ten opzichte van het voorgaande statuut zijn taken en governance duidelijker en zijn wat wetwijzigingen meegenomen. Het stichtingsstatuut uit 2011 zal ook geüpdatet worden.

De adviserende rol van directeuren staat nu in het managementstatuut vermeld.

De GMR vraagt op de hoogte gehouden te worden als de bestuurder hiervan afwijkt en er discussie ontstaat in het directieberaad.

Het bedrag aan giften dat aangenomen mag worden wordt opgenomen in het integriteitsreglement. Vanuit de GMR wordt het schriftelijk vastleggen van mandaat van de adjunct-directeur als deze taken over neemt van de directeur als omslachtig te zien.

De GMR adviseert positief ten aanzien van het managementstatuut.



6. Klachtenregeling (bijlagen 4.1 en 4.2)

Ter instemming GMR

De concept klachtenregeling 2024 ligt ter instemming voor aan de GMR.

Er wordt nog een juridische toets gedaan om zeker te weten dat de procedure waterdicht is.

Naar aanleiding van vragen van de GMR licht de bestuurssecretaris enkele punten nader toe.

Na deze update zal opgehaald worden wie de interne vertrouwenspersonen bij de scholen zijn. Elke school moet een interne vertrouwenspersoon hebben. Deze moeten ook opgeleid zijn/worden.

Met de beleidsmedewerker onderwijs & kwaliteit is er voldoende expertise aanwezig in de klachtencommissie. De bestuurssecretaris gaat een opleidingsdag meelopen.

De GMR brengt aan de orde dat in geval van een probleem met het bestuurskantoor en vanwege de objectiviteit en veiligheid niet alleen mensen vanuit het bestuurskantoor in de klachtencommissie zouden moeten zitten. De bestuurssecretaris antwoordt dat het niet gewenst is dat iemand van een school in de klachtencommissie zitting heeft. Er is altijd een route via de in- of externe vertrouwenspersoon.

De GMR haalt niet uit het stuk dat het niet alleen over grensoverschrijdend gedrag gaat maar ook over een arbeidsconflict of iets dergelijks kan gaan.

De opmerkingen van de GMR worden meegenomen. Na de juridische check kan het aangepaste stuk gecommuniceerd worden met de scholen en vertrouwenspersonen, zal het op de website geplaatst worden en opgenomen worden in de schoolgids en de nieuwsbrief. Het moet transparant en makkelijk te vinden zijn. Er is eerder geprobeerd het proces visueel te maken met een flowchart, maar dit bleek niet duidelijk te zijn.

De GMR vraagt het communicatieproces een volgende keer mee te nemen in de oplegger.

De GMR stemt in met de klachtenregeling 2024.

7. Beloningsbeleid (bijlage 5)

Ter instemming PGMR

In de actualisatie het beloningsbeleid worden voorstellen gedaan ten aanzien van beloning middels een vast bedrag van onbevoegden en incidentele extra beloning (gratificatie).

De voor- en nadelen van een incidentele gratificatie worden besproken. Dit kan zowel motiverend als demotiverend werken. Vanwege het risico op willekeur en omdat het maar zeer weinig voorkomt wordt besloten de gratificatie uit het beloningsbeleid te halen en te kijken naar een teambeloning bij uitzonderlijke prestaties.

Het vaste bedrag per dag van de toelage voor onderwijsassistenten en lerarenondersteuners die voor de klas staan wordt als laag beschouwd. De bestuurder legt uit dat dit voor incidentele situaties geldt. Bij structureel invallen geldt een percentage van de hogere schaal.

Van de WKR (werkkostenregeling), waarmee de werkgever een bepaald percentage van de totale fiscale loonsom onbelast mag besteden aan bijvoorbeeld kerstpakketten of uitjes wordt beperkt gebruik gemaakt. Gekeken wordt naar uitbreiding hiervan.

Met de aanpassing de individuele gratificatie te verwijderen en in plaats daarvan naar een collectieve beloning te kijken en de toezegging dit over een jaar te evalueren, stemt de PGMR in met het beloningsbeleid.



8. Verdieping bestuurskantoor formatie

Ter informatie

OP verzoek van de GMR geeft de bestuurder middels een presentatie een toelichting op de bestuursformatie. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen FTE bestuurskantoor en FTE bovenschools.

Naar aanleiding van aanvullende vragen van de GMR licht de bestuurder een aantal dingen nader toe.

- De formatie is afgestemd met de nieuwe HR manager. Zijn plan van aanpak zal gedeeld worden voor de volgende vergadering.
- Voor professionalisering vindt binnenkort een gesprek plaats met E-Wise.
- In de sleutel van 1 HR medewerker op 75 medewerkers wordt er inderdaad geen rekening mee gehouden dat de directeur ook HR taken uitvoert, maar dit wordt in andere organisaties ook niet meegerekend.
- Gemerkt wordt dat op sommige scholen een ICT kartrekker gemist. Overwogen wordt dit op bovenschools niveau te gaan inzetten.
- De schoolvideo interactie begeleider wordt maar weinig ingezet. De 0,2 FTE lijkt redelijk, hier zal de volgende keer op teruggekomen worden.
- De bovenschoolse beleidsadviseur praat mee over ontwikkelingsmogelijkheden, gezamenlijke inkoop diensten en coördinatie.
- De adviseur HB is geschrappt omdat de directeuren hebben aangegeven dat dit niet nodig is.

Voor PR en communicatie wordt een bureau bij bepaalde acties ingeschakeld.

De GMR wijst erop dat het gesprek er vaak over gaat dat dit niet goed verloopt. OBODB is niet zichtbaar in de regio. Iemand met betrokkenheid bij de stichting wordt gemist.

Campagnes leveren volgens een van de GMR leden weinig op. Belangrijker zijn goed onderwijs en goed werkgeverschap. Hij mist een marketing en communicatie strategie vanuit de stichting.

Ook de interne communicatie is een belangrijk punt van aandacht en betere profilering van de scholen helpt bij het aantrekken van leerlingen en personeel.

De bestuurder geeft aan dat er keuzes gemaakt moeten worden in de besteding van de middelen. Dit zal nu niet aangepast worden. Gekeken en gemonitord zal worden hoe het met het bureau gaat.

Wellicht zal dit een eerst volgende punt zijn om aan te passen.

9. Financiën kleine scholen

Ter informatie

Op verzoek van de GMR geeft de bestuurder middels een Excel sheet inzicht in de financiën met betrekking tot de kleine scholen.

Voor IKC Katwijk is een plan opgesteld voor groei over 3 jaar dat zal leiden tot nog maar een gering negatief saldo. Dit hangt samen met het leerlingenaantal, het lumpsum bedrag per leerling vanuit de rijksoverheid en de kleine scholen toeslag. Er zit vanwege huisvesting een grens aan de groei. Als er meer lokalen nodig zijn vergt dit een investering.

Subsidie basisvaardigheden is nog niet meegenomen, er wordt naar extra mogelijkheden gekeken.

Voor OBS Wereldwijs is nog geen groeiplan gemaakt. Een stijging van het leerlingenaantal geeft hetzelfde effect. Ook hier moet een plan komen, dit staat gepland voor begin volgend jaar. Op een gegeven moment moeten er keuzes gemaakt worden.



10. Kwartaalrapportage Q1 (bijlage 6)

Ter informatie

De financiële commissie van de GMR heeft de kwartaalrapportage Q1 doorgenomen en is hier positief over. De rapportage bevat een goede opbouw en toelichting vanuit de verschillende pijlers. Positief is dat er een vervangingspool is opgenomen. De invulling hiervan is echter nog niet duidelijk. Onderwijsassistenten zouden hierin opgenomen worden. De bestuurder gaat dit na.

Een GMR lid wijst erop dat met betrekking tot de werktijdfactor gesteld wordt dat dit afgerond wordt volgens de CAO. Hierover staat echter niets in de CAO.

Tot slot wordt verzocht afkortingen 1 keer uit te schrijven.

11. Bestuursreglement (bijlage 7.1 en 7.2)

Ter informatie

Een bestuursreglement legt de regels en procedures vast voor de werking en besluitvorming van het bestuur van een organisatie.

De GMR stelt voor de jaarlijkse veiligheidsmonitor toe te voegen bij de gedragsregel voor de bestuurder te zorgen voor een veilig klimaat.

12. Rondvraag en sluiting deel met bestuurder

- Twee GMR-leden zullen in twee online sessies met de nieuwe HR manager van gedachten wisselen.
- Op de vraag of er gebruik gemaakt wordt van een subsidiespecialist binnen de stichting informeert de bestuurder dat substantiële subsidies goed worden aangemeld. Sommige scholen maken gebruik van een bureau. De afweging bij andere subsidies hoeveel werk de aanvraag vergt ten opzicht van de opbrengst kan beter, maar vraagt niet direct om een subsidiespecialist.
- Verzocht wordt de ontbrekende stukken uit 2022-2023 en 2023-2024 op de drive te zetten. De ambtelijk secretaris pakt dit op.
- Huisvesting zal de volgende vergadering geagendeerd worden.

Bestuurder en bestuurssecretaris verlaten de vergadering

13. Seminar GMR en MR

Agendapunt vervalt.

14. Wisselingen GMR leden

Er vinden enkele wisselingen plaats in het komende schooljaar.

In verband met de werving van nieuwe leden zal de ambtelijk secretariaat naar het medezeggenschapsreglement kijken en een voorstel doen voor aanpassing naar de huidige situatie en contact opnemen met de bestuurssecretaris over aanpassing van het medezeggenschapsstatuut.

15. W.v.t.t.k. en sluiting

Plan van aanpak HR, inclusie, vervangingspool verzuim en huisvesting worden de volgende vergadering geagendeerd. Aanvullende agendapunten kunnen aan de voorzitter worden doorgegeven.

De voorzitter verzoekt het hier besprokene terug te nemen naar de eigen MR.



Een van de GMR leden noemt de PR technisch gemiste kans van de stichting door niet mee te gaan naar het Huis van de Toekomst, waar veel andere organisaties naar toe gaan. Ook was hier veel winst te behalen in de samenwerking.

De voorzitter zal bij de bestuurder navragen of de stichting hiervoor benaderd is, in welk geval de GMR geïnformeerd had moeten worden.

Update na vergadering, antwoord bestuurder:

“De kosten zouden 50% hoger worden. Verhuizing sowieso een verkeerd signaal als de rest van de organisatie wat zuiniger aan moet doen. Verder is de samenwerking binnen ons bureau nu heel goed, dat wordt al gauw minder als je met 2 andere en grotere organisaties in 1 gebouw gaat zitten.

Bijvoorbeeld: nu loopt Erika makkelijk binnen bij O&K of Huisvesting. In het nieuwe gebouw “klitten” de financials bij elkaar en ontstaat hokjesdenken. Dit heb ik in Amersfoort ervaren.”

De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun bijdragen en sluit de vergadering.

Actiepunten

Nr	Datum	onderwerp	wie
1	2023-11-21	De pijler HRM onderzoekt de actiepunten n.a.v. de beslisboom klas naar huis en koppelt dit terug aan de GMR	HRM
2	2024-04-25	Taakuren personeelsleden GMR bij een kleine werktijdfactor en andere individuele casuïstiek opnemen met HR.	Bestuurder/ bestuurssecretaris
3	2024-04-25	Twee data plannen voor presentatie onderwijs & kwaliteit aan MR-en.	Bestuurssecretaris
4	2024-04-25	Een volgende vergadering een eventueel seminar met de GMR en MR-en bespreken.	GMR
5	2026-06-04	Bij MR-en de speerpunten inclusie (ondersteuningsplan) en wat al gedaan is op school ophalen en inventariseren waar scholen tegenaan lopen.	Allen
6	2024-06-04	Agenderen volgende vergadering: <ul style="list-style-type: none">– Inclusie (input MR-en)– Plan van aanpak HR– Vervangingspool– Huisvesting	Ambtelijk secretaris
7	2024-06-04	Nagaan of de stichting een rol heeft bij het archiveren van VOG's vrijwilligers.	Bestuurssecretaris
8	2024-06-04	Plan van aanpak HR manager delen met de GMR.	Bestuurder
9	2024-06-04	Onderwijsassistenten in vervangingspool nagaan.	Bestuurder
10	2024-06-04	Ontbrekende stukken uit 2022-2023 en 2023-2024 op de drive zetten	Ambtelijk secretaris
11	2024-06-04	Aanpassingen medezeggenschapsreglement en contact opnemen met de bestuurssecretaris over aanpassing van het medezeggenschapsstatuut.	Ambtelijk secretaris
12	2024-06-04	Bij de bestuurder navragen of de stichting benaderd is voor het Huis van de Toekomst.	Voorzitter



Besluiten / adviezen schooljaar 2023-2024

Nr.	Datum	Besluit / advies
1.	2023-09-25	De GMR adviseert positief over de kaderbrief 2024-2028.
2.	2023-11-21	De PGMR stemt in met het protocol ziekteverzuim onder voorwaarde van aanpassing van de tekst bij 2-5 weken ziek: het contact tussen zieke en leidinggevende is niet uitsluitend een taak van de zieke medewerker.
3.	2023-11-21	De GMR stemt in met het protocol beslisboom klas naar huis onder voorbehoud dat diverse punten onderzocht worden.
4.	2024-01-18	De PGMR stemt in met het functiehuis. Opmerking hierbij: graag functie van bestuurder toevoegen en planning wanneer de overige functies worden opgeleverd.
5.	2024-02-26	De GMR stemt in met het instellen van GMR-mailadressen voor de ouders. Opmerking op 19 maart is Barry (onder voorbehoud ivm oogoperatie) een half uur beschikbaar voor hulp bij het instellen van de e-mailadressen. Voor Pieter van der Wal wordt gekeken naar een Chromebook ivm met google afscherming van zijn werk laptop.
6.	2024-04-25	De GMR stemt in met het vrijwilligersbeleid, met inachtneming van genoemde aanpassingen en uitzoekwerk.
7.	2024-04-25	De GMR stemt in met het vergaderrooster 2024-2025 en gaat ermee akkoord dat eventuele wijzigingen via de mail afgehandeld worden.
8.	2024-04-25	De GMR adviseert positief aan de RvT ten aanzien van de functiebeschrijving bestuurder.
9.	2024-04-25	De PGMR stemt in met het Bestuursformatieplan 2024/2025.
10.	2024-06-04	De GMR adviseert positief ten aanzien van het managementstatuut.
11.	2024-06-04	De GMR stemt in met de klachtenregeling 2024.
12.	2024-06-04	Met de aanpassing de individuele gratificatie te verwijderen en in plaats daarvan naar een collectieve beloning te kijken en de toezegging dit over een jaar te evalueren, stemt de PGMR in met het beloningsbeleid.