



Concept verslag Bestuur-GMR

Datum: 16 januari 2025
Tijd: 19.30-22.30 uur
Locatie: Bestuurskantoor, Bonnikeplein 24 Noordwijk
Aanwezig: Bestuurder, bestuurssecretaris, vertegenwoordiging Witte School (voorzitter), Bolwerk, Regenboog, Daltonschool Hillegom, Verrekijker, Daltonschool Katwijk, Tweemaster, Wereldwijs, Dubbelburg (vicevoorzitter), Achtbaan, ambtelijk secretaris
Afwezig: Vertegenwoordiging Klaverweide
Vergaderdata 2025: GMR: 3 maart, 15 april, 5 juni, GMR-RvT: 17 maart, 21 oktober

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.
Gestart wordt met een voorstelronde vanwege de nieuwe bestuurder en een nieuw GMR-lid.

De nieuwe bestuurder geeft een korte presentatie. Deze presentatie zal gedeeld worden.
Dit jaar zal een visie en strategisch beleidsplan ontwikkeld worden. In de week van 17 maart wordt een onderwijscafé voor o.a. leerkrachten en ouders als aftrap richting dit nieuwe strategische beleidsplan georganiseerd.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Verslag van de GMR vergadering van 19 november 2024 (bijlage 1)

Ter vaststelling

Het verslag van 19 november 2024 wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Begroting (bijlage 2)

Ter informatie

De financiële commissie van de GMR heeft eerder de begroting doorgelopen en positief advies gegeven. De RvT had aangegeven graag een wat beleidsrijkere begroting te zien. De begroting is hierop iets aangepast en opnieuw rondgestuurd.

Vanuit de GMR worden nog enkele vragen gesteld/opmerkingen gemaakt.

Er wordt geen toelichting gegeven op de verwachte groei in leerlingaantallen op de Regenboog en de formatie is niet altijd in lijn met de prognose van de leerlingaantallen.

De bestuurder licht toe dat de toelichtingen worden aangeleverd door de directeuren. Voor de prognose van de leerlingaantallen wordt gebruik gemaakt van cijfers van de gemeente. Voor een beleidsrijkere begroting moet als OBO nog een slag gemaakt worden in meer inzicht te krijgen en cijfers van Parnassus en de gemeente met de plannen van scholen te koppelen. Dit zal een belangrijk onderdeel worden in het strategisch beleidsplan.

De PO-VO subsidie is bestemd voor het vergemakkelijken van de overstap. De school zelf vraagt dit aan. Een van de GMR leden informeert hoe dit bij hen ingezet wordt.

De bestuurder heeft een gesprek gehad met een subsidie adviseur.

In verband met schijnzelfstandigheid wordt het aantal zzp'ers afgebouwd. Voor een zzp'er moet er een specifieke opdracht zijn. De bestuurder geeft als voorbeeld de interim directeur vanaf 1 maart



tot de zomervakantie bij het Bolwerk, zodat tijd is voor de werving. Deze moet een specifieke opdracht krijgen.

Opgemerkt wordt dat in deze vergadering en beleidsmatig het afgelopen jaar een enorme stap vooruit is gezet. Het ontbreken van een visie in de begroting is erkend. Er worden nu enkele zaken, zoals goed werkgeverschap, benoemd, maar dit mag ambitieuzer en concreter verwoord worden. Een van de GMR leden geeft de gedachte mee op de beleidspagina's terug te komen en deze aan te scherpen.

De bestuurder vindt het op dit moment belangrijker goed zicht krijgen op de organisatie en een gedragen visie te ontwikkelen. Daarmee kan de begroting veel scherper neergezet worden. De beschikbare capaciteit kan nu beter hiervoor gebruikt worden. De GMR zal zeker uitgenodigd worden mee te denken over de visie.

Als inhoudelijk punt van aandacht wordt de enorm teruglopende post investeringen van ruim 1,3 miljoen in 2025 naar ca. €372.000 in 2029 genoemd. Dit betreft met name gebouwen en terreinen. Wat betekent dit voor de haalbaarheid van de begroting op langere termijn?

De bestuurder kan daar op dit moment onvoldoende over zeggen. Een meerjaren investeringsplan ontbreekt nog in de begroting. In de risicoparagraaf is het niet juist begroten als risico opgenomen. Het is gebaseerd op wat directeuren hebben aangeleverd. Directeuren hebben op dit moment te weinig zicht op in- en uitgaven en wat nodig is voor de gebouwen. Dit geldt ook voor de post leermiddelen.

De kosten voor langdurig verzuim voor ca. 4 FTE lijken laag. De bestuurssecretaris licht toe dat dit met de directeuren besproken is en een vervangingspool betreft. De GMR stelt voor dit dan ook zo te benoemen.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek is uitgevoerd en wordt volgende week besproken met de directeuren. Er was weliswaar toegezegd dat de resultaten binnen een week na sluitingsdatum beschikbaar zouden zijn, maar de bestuurder acht het belangrijk dit eerst goed met de directeuren te bespreken, zodat die het goede gesprek kunnen voeren met hun team.

In de GMR zal het totaalbeeld besproken worden, in de MR-en op schoolniveau.

Voor het voeren van exit gesprekken is recent nieuw beleid ontwikkeld. De HR Manager zal de volgende vergadering aanwezig zijn.

4. Proces bestuursformatieplan

Ter informatie

Het tijdsplan voor het bestuursformatieplan is nagezonden.

Naar aanleiding hiervan en van de begroting geeft de bestuurder aan dat er goed gekeken zal worden naar de juiste volgorde in de processen. Voor het einde van het jaar moet de begroting op orde zijn. Op 1 mei dient het bestuursformatieplan afgerond te zijn.

5. Beloningsbeleid (bijlage 3)

Er is juridisch advies gevraagd op het komen tot een beleid dat in overeenstemming is met regelgeving én met de wens van de GMR de individuele beloning te laten vervangen voor een teambeloning. Een uitspraak wordt voor de volgende GMR vergadering verwacht.



6. Rondvraag en sluiting deel met bestuurder

De bestuurssecretaris informeert dat de O&K presentatie voor de MR-en in november vanwege het slechte weer was afgelast. Er is nu besloten dit op 19 maart 20.00 uur online te doen. Er zal een opname gemaakt worden zodat mensen die niet aanwezig kunnen zijn dit terug kunnen kijken. De GMR wijst erop dat dit in dezelfde week als het onderwijscafé is. Een nieuwe datum zal via de mail gecommuniceerd worden.

Vertegenwoordiging in de GMR door het bestuurskantoor is uitgezocht. Hier blijkt geen behoefte aan. Een jurist heeft aangegeven dat dit niet verplicht is en heeft aangeraden vooral het goede gesprek te voeren met de bestuurder en de bestuurssecretaris en experts op hun eigen gebied input te laten geven.

Problemen met het OBO mailadres zouden nu opgelost moeten zijn. Verzocht wordt niet meer het privé emailadres te gebruiken.

Een van de GMR leden loopt tegen problemen vanwege beveiliging van zijn werk laptop aan. De bestuurssecretaris zal de IT medewerker vragen contact met hem op te nemen.

Bestuurder en bestuurssecretaris verlaten de vergadering

7. Inclusie: input vanuit MR'en

GMR-leden geven een terugkoppeling van hoe inclusie beleefd wordt binnen de MR-en. Bij twee scholen moet de MR-vergadering nog plaatsvinden. De secretaris zal alle input in een notitie verwerken.

De volgende vergadering zal dit ter bespreking met de bestuurder geagendeerd worden.

8. Schema wisselingen GMR leden (bijlage 4)

Van 4 GMR leden, waaronder de voorzitter, loopt de termijn eind dit schooljaar af.

Hiervan geeft 1 lid aan de termijn te willen verlengingen, 3 zullen op zoek gaan naar opvolging, waarvan 2 ouders en 1 leerkracht.

Een van de huidige GMR leden biedt aan het voorzitterschap over te nemen.

9. GMR cursus (bijlage 5)

Besloten wordt voorafgaand aan de GMR vergadering op 15 april, om 18.00 uur een trainer voor een cursus op maat uit te nodigen. De rol van de GMR in het strategisch beleidsplan wordt hierin meegenomen.

10. W.v.t.t.k. en sluiting

De rol van de GMR en wat vanuit de GMR meegegeven kan worden aan de bestuurder met betrekking tot het strategisch beleidsplan wordt besproken. De GMR wil hier graag proactief bij betrokken zijn en biedt de bestuurder aan mee te denken/schrijven.

Twee GMR leden zullen een notitie maken met vooral een procesvoorstel en verwachtingen en speerpunten van de GMR.

Het strategisch beleidsplan zal als standaard punt op de agenda gezet worden.

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



Actiepunten

Nr	Datum	onderwerp	wie
1	2024-04-25	Een volgende vergadering een eventueel seminar met de GMR en MR-en bespreken.	GMR
2	19-11-2024	Verdieping informatie verzuim met onderscheid in soorten verzuim en verschillen tussen scholen voor de volgende vergadering laten voorbereiden.	Bestuurder/ Bestuurssecretaris
3	16-01-2025	Introductie presentatie delen met GMR.	Bestuurder
4	16-01-2025	Agenderen volgende vergadering: – Beloningsbeleid – Ervaringen MR-en inclusie – Medewerkerstevredenheidsonderzoek – Strategisch beleidsplan (vast agendapunt)	Secretaris
5	16-01-2025	Nieuwe datum online O&K presentatie MR-en via mail doorgeven.	Bestuurssecretaris
6	16-01-2025	Notitie input MR-en op inclusie.	Secretaris
7	16-01-2025	GMR cursus regelen voorafgaand aan GMR vergadering 15 april	Secretaris
9	16-01-2025	Notitie strategisch beleidsplan.	GMR-leden

Besluiten / adviezen schooljaar 2024-2025

Nr.	Datum	Besluit / advies
1.	2024-09-16	De PGMR stemt in met het Inductiebeleid Startende leerkrachten.
2.	2024-09-16	De GMR stemt in met de herziene versie van het Medezeggenschapsstatuut.
3.	2024-09-16	De GMR stemt in met de herziene versie van het GMR reglement.