

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

Datum overleg: 21 september 2017 20:30 – 21:30 uur

Locatie: Bestuurskantoor Noordwijk

Aanwezig:	Patrick Went (bestuurder)	stichting OBODB
	Fred van der Woerd	stichting OBODB
	Stephanie Peters	leerkracht OBS de Witte School
	Barbara Bosveld	leerkracht OBS Klaverweide
	John Debisarun (tot 21.20 uur)	Ouder OBS de Tweemaster
	Annelies Kornet	leerkracht OBS de Krulder
	Michiel van Aken	ouder OBS de Jutter
	Inge van der Luijt	leerkracht OBS het Bolwerk
	Wil Spiering	leerkracht De Verrekijker
	Saskia Mastenbroek	ouder Daltonschoon Hillegom
	Kim Verheij(voorzitter)	ouder OBS De Achtbaan
	Esther Tetteroo	leerkracht OBS De Dubbelburg
Notulen:	Linda van Beveren	Flexsolution
Afwezig:	Remi Lubbe	ouder De Regenboog

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering.

### 2. Voorstelronde

De nieuwe leden van de GMR worden in de gelegenheid zich voor te stellen.

Op verzoek van de GMR geeft de directeur-bestuurder een korte toelichting op het formele kader van de stichting.

### 3. Verslag GMR vergadering 12 juni 2017

#### Tekstueel

Er zijn geen tekstuele opmerkingen op het verslag.

#### Naar aanleiding van

Naar aanleiding van punt 4 – jaarverslag 2016 – geeft de bestuurder aan dat het geschil met de gemeente Katwijk blijft voortduren. De Stichting blijft staan achter haar standpunt waarbij het niet gebruikelijk is dat een bestuur het beheer van noodlokalen op zich neemt.

#### Actiepunten

8-6-16	Agenderen Wet versterking Bestuurskracht – dit actiepunt is afgehandeld. De Wet versterking Bestuurskracht voorziet in een overleg tussen GMR en RvT en in een zwaarder recht bij instemming. Indien een bestuurder een besluit neemt waarop instemming van toepassing is zonder dit voor te leggen kan de GMR verzoeken om nietig verklaren van het onterecht genomen besluit.
14-11-16	Evaluatie overlegmodel agenderen voor februari – actiepunt afgehandeld.
31-01-17	Terugkoppeling vervangingsbeleid – actiepunt afgehandeld.
12-06-17	Nieuw voorstel vergaderrooster – actiepunt afgehandeld.
12-06-17	Actualiseren toegang SharePoint – actiepunt afgehandeld.
12-06-17	Informatiebijeenkomst MR – actiepunt blijft.

#### **4. Actuele ontwikkelingen**

De bestuurder meldt als aanvullende (zeer recente) ontwikkeling dat De Regenboog (Jenaplan school) een eigen taalbeleid heeft ontwikkelt waarvoor de school is genomineerd voor de Peter Peterson prijs. Dit is een enorme eer en daar zijn we enorm trots op. Op 2 en 3 november is het jaarlijkse congres en zal de school een pitch geven inzake het taalplan.

De staking is gepland op 5 oktober en de scholen hebben besloten de school te sluiten.

#### **5. Jaarplan 2017/2018**

Er is gekozen voor een compact jaarplan. Er is met de directeuren veel gesproken over het plan van vorig jaar waarin te veel ambities zijn opgenomen die niet zijn afgerond. De scholen zijn volop in ontwikkeling en er is bewust gekozen voor 3 speerpunten. Hiernaast heeft iedere school zijn eigen school ontwikkelplan die al of nog in de afzonderlijke MR'en worden besproken. In dit plan staan de ambities op schoolniveau.

Er wordt vermeld dat de stichting onder druk staat en de GMR wil graag weten hoe dit zich verhoudt met de eerdere berichtgeving dat de stichting gezond is. De bestuurder geeft aan dat de bekostiging onder druk staat maar dat de stichting in staat is het financieel gezond te houden. Dit komt mede door het feit dat een paar scholen tegen de geprognoseerde krimp in een groei kunnen realiseren. Dit is gunstig voor de stichting maar kan een probleem opleveren in de bekostiging met als gevolg (te) grote klassen.

Naar aanleiding van de term "objectiveerbare behoefte van locaties" informeert de GMR naar de wijze waarop de behoeftes worden vastgesteld. De bestuurder geeft aan dat het een uitdaging is te komen tot een eerlijke verdeelsystematiek. De willekeur van het bestuur of de hard roepende directeur mag niet de basis zijn van het verdelen van middelen. De GMR heeft hier een rol in daar zij instemming heeft op het beleid.

Naar aanleiding van punt 3.3. heeft de GMR de vraag of dit zich verhoudt tot de gezamenlijke ambitie het Da Vinci onderwijs te behouden. De bestuurder geeft aan dat indien dit een gezamenlijke voorziening betreft de bekostiging door de gezamenlijke scholen moet worden opgebracht.

#### **6. Eigen riscicodragerschap**

De bestuurder geeft aan dat de stichting is aangesloten bij het vervangingsfonds waardoor zieke leerkrachten kunnen worden vervangen indien dit aan bepaalde voorwaarde voldoet. Regulier verlof en verzuim van ander personeel dan leerkrachten kan niet worden bekostigd vanuit dit fonds. Dit fonds is eindig (verwachting 2020) en de voorwaarden waaronder uit het vervangingsfonds kan worden gestapt zijn versoepeld. Alle besturen met een redelijk verzuimpercentage verlaten op dit moment het fonds met als gevolg dat er meer kosten zijn en de premies steeds verder stijgen.

Het huidige verzuimpercentage is 4% en bevindt zich daarmee onder het landelijke gemiddelde. De stichting kan kosten besparen als er geen premie hoeft te worden afgedragen aan het vervangingsfonds. Met het huidige vervangingsbeleid en het huidige (verouderde) ziektebeleid kan de stichting uit het fonds stappen.

Met het uitrollen van een nieuw verzuimbeleid zal worden gestuurd op het structureel verlagen en laag houden van het verzuimpercentage. Indien de stichting uitkomt op een hoger percentage ziekte dan 7% kan er voor worden gekozen een gedeelte van het verzuim her te verzekeren.

De stichting wil eigenlijk uit het fonds en dit besluit moet in oktober worden genomen. Het huidige verzuimbeleid voldoet maar de stichting heeft de wens dit beleid te optimaliseren. Dit vraagt een actieve rol van de directeuren en personeel welke in de geformeerde werkgroep verder zal worden uitgewerkt.

Het eventueel herverzekeren zal worden uitgewerkt in het vervolg.

Op de vraag van de GMR wat de huidige trend is geeft de bestuurder aan dat het verzuim dalend is. Er is in eerdere jaren sprake geweest van een verzuimpercentage van 7 of 8 %. Er is nu sprake van een actiever terugkeerbeleid en de leerkrachten worden gecoacht wat een positief effect heeft op het ziekteverzuim. Op de vraag van de GMR op welke wijze het percentage wordt berekend geeft de bestuurder aan dat dit op bestuursniveau wordt gemeten in werkbare dagen. De scholen worden niet individueel afgerekend op het percentage. Het individuele ziektepercentage per school wordt op schoolniveau besproken waarbij in overleg met de directeur acties worden uitgezet om een verandering te realiseren.

Bij het bepalen van de eventuele herverzekering zijn diverse scenario's mogelijk. Ieder verzekeringsmodel heeft een eigen prijskaartje. Op de vraag van de GMR of er een risicoanalyse is opgesteld geeft de bestuurder aan dat er binnenkort een bijeenkomst is gepland met de directeuren en het vervangingsfonds waarbij het risico verder in kaart wordt gebracht.

De kwaliteit van het onderwijs staat onder druk bij een hoog ziekteverzuim. Er wordt gestuurd op een actief beleid inzake vervanging, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid.

De PGMR wordt gevraagd in te stemmen met het voornemen uit het fonds te stappen. Indien de stichting niet aan de randvoorwaarden kan voldoen is het altijd mogelijk (t/m februari) terug te komen op de beslissing om uit het fonds te stappen. In januari kan de stichting, in overleg met de GMR, op basis van de verdere uitwerking en het totaalplaatje bij de keuze te blijven of de beslissing terug draaien. In de tussentijd wordt verder gewerkt aan het optimaliseren van het verzuimbeleid zodat met een goed gevoel uit het vervangingsfonds kan worden gestapt.

#### **7. RIE in het kader van ARBO-regelgeving**

Er komt een uitgebreid verslag van de verplichte risico-inventarisatie dat op schoolniveau wordt vertaald in een plan van aanpak. Dit plan van aanpak geeft richting aan de knelpunten en op welke wijze deze worden opgepakt en weggewerkt. Dit plan van aanpak dient op schoolniveau met de afzonderlijke MR'en te worden besproken.

De GMR wordt gevraagd deze inventarisatie op de agenda te laten zetten van de afzonderlijke MR'en.

Op de vraag van de GMR of scholen van elkaar kunnen leren geeft de bestuurder aan dat de belevingen worden gedeeld en het de scholen vrijstaat met elkaar in contact te treden.

#### **8. Funciemix**

Door de vakbond en de PO raad is de stichting op de vingers getikt inzake het aantal LB functies. Leerkrachten kunnen onder bepaalde voorwaarde doorgroeien naar een LB functie. Er is een ambitie afgesproken waar de stichting niet aan voldoet. Er heeft inmiddels een gesprek plaatsgevonden met de PO raad waarbij is gesproken over het geven van een impuls vanuit de kansen. Het te ontwikkelen beleid wordt voorgelegd aan de PGMR ter instemming.

Meer leerkrachten in een LB functie betekenen zwaardere financiële lasten voor de school met eventueel consequenties voor de bekostiging van scholen. In het verleden zijn middelen voor LB functies op veel scholen gebruikt voor de bekostiging van andere zaken. Inmiddels is

afgesproken dat financiële middelen voor de LB functies niet meer mogen worden gebruikt voor andere doeleinden. De stichting wil stap voor stap en fasegewijs de LB functies bovenschools bekostigen zodat dit niet meer drukt op de afzonderlijke scholen.

#### **9. Staking op 5 oktober**

De scholen zijn dicht op 5 oktober. Ieder individueel personeelslid heeft stakingsrecht. Het is aan de directeur van de school te bepalen of het zinvol is onderwijs te geven. De directeur heeft de bevoegdheid de school te sluiten.

Het bestuur staat achter de doelstelling van de staking. Het is voor de kwaliteit van het onderwijs noodzakelijk dat er op een hoger niveau dingen veranderen. Het bestuur zal geen salaris inhouden daar medewerkers staken in het belang van het onderwijs.

De scholen zijn verplicht te inventariseren hoe de stakingsbereidheid is en het te communiceren met de MR. Tevens dient duidelijk te worden gecommuniceerd over de consequenties voor de ouders en mogelijkheden voor alternatieve opvang.

De scholen binnen de stichting gaan allemaal dicht en hebben voldaan aan de voorwaarden.

#### **10. Rondvraag**

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

#### **11. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.

#### **12. Actiepunten**

	<b>Actie/afpraak</b>	<b>Wie</b>	<b>Wanneer</b>
12-06-17	Informatiebijeenkomst MR	Bestuur	1-1-18