

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

Datum overleg: 14 november 2016 20:30 – 21:30 uur

Locatie: Bestuurskantoor Noordwijk

Aanwezig:	Patrick Went (bestuurder)	stichting OBODB
	Fred van der Woerd	stichting OBODB
	Luurt van der Ploeg (voorzitter)	ouder OBS de Witte School
	Barbara Bosveld	leerkracht OBS Klaverweide
	Ernie van der Voet (secretaris)	leerkracht OBS de Tweemaster
	Leonard van de Linden	leerkracht OBS de Regenboog
	Inge van der Luijt	leerkracht OBS het Bolwerk
	Wil Spiering	leerkracht De Verrekijker
	Saskia Mastenbroek	ouder OBS Hilmare
	Kim Verheij	ouder OBS De Achtbaan
	Gerard van Dalen	ouder OBS de Jutter
Notulen:	Linda van Beveren	Flexsolution
Afwezig:	Chantal Lommers	leerkracht OBS de Krulder
	Rens de Leur	ouder OBS De Dubbelburg

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering. De voorzitter geeft aan dat de GMR op volle sterkte is. De nieuwe leden worden in de gelegenheid zich kort voor te stellen aan de bestuurder. Helaas ontbreken Rens en Chantal deze vergadering.

De voorzitter geeft aan dat er bij het versturen van vergaderstukken gebruik is gemaakt van het OBODB adres. Dit adres wordt nog niet door alle deelnemers gebruikt. Zolang er nog geen universeel gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden van share-point gaat de voorkeur uit naar het gebruiken van de privé adressen. De bestuurder geeft aan dat er bij de inrichting van share-point een "alias" adres zal worden gemaakt waarbij de mail wordt doorgestuurd aan de privé emailadressen.

2. Verslag GMR vergadering 15 september 2016

Het verslag wordt zonder aanpassingen goedgekeurd.

Actiepunten

11-4-16	Structureer agenderen Koers 2016-2020 – actiepunten afgehandeld.
11-4-16	Agenderen LB functies overleg 8 juni – actiepunten afgehandeld.
11-4-16	Verzorgen uitleg en presentatie SharePoint – actiepunten worden geagendeerd tijdens de volgende vergadering
8-6-16	Agenderen evaluatie mobiliteitsbeleid – actiepunten afgehandeld.
8-6-16	Agenderen evaluatie taakbeleid – actiepunten afgehandeld
8-6-16	Agenderen Wet versterking Bestuurskracht – actiepunten blijven gehandhaafd.
8-6-16	Voorstel vergaderdata - actiepunten zijn afgehandeld

3. Actuele ontwikkelingen

De actuele ontwikkelingen zijn niet nagestuurd. De bestuurder informeert de GMR mondeling over de gewijzigde situatie met betrekking tot de Verrekijker.

Na de laatste vergadering is duidelijk geworden dat de school gedeeltelijk zal verdwijnen. Dit heeft alles te maken met het gezamenlijke besluit van COA en gemeente om de tijdelijke uitbreiding per 1 januari 2017 op te heffen. Door het stoppen van de tijdelijke opvangvoorziening zal het aantal kinderen teruglopen van 200 naar 120. Dit lagere leerlingenaantal heeft gevolgen voor de personele bezetting. Het bestuurskantoor is op dit moment druk bezig om de personeelsleden elders in de organisatie in te zetten. Standpunt is dat contracten gedurende het lopende schooljaar niet worden opengebroken. Deze ontwikkeling heeft er wel toe geleid dat er een maand geleden een algehele vacaturestop is ingesteld.

4. Evaluatie mobiliteitsbeleid

Het mobiliteitsbeleid is vorige week tijdens het directieoverleg geëvalueerd. De evaluatie heeft ertoe geleid dat de beleidsonderwerpen en de uitvoering niet wordt gewijzigd. De reacties zijn unaniem positief. Er zijn geen punten naar voren gekomen waaruit blijkt dat er behoefte is het beleid te wijzigen. Vrijwillige mobiliteit is een kans.

De enige "verbetering" die mogelijk wordt doorgevoerd is dat er aanvullend op de reeds beschreven opties een mogelijkheid komt om geïnteresseerde personeelsleden een dag mee te draaien op de "voorkeurs" school.

De PGMR geeft aan dat er vanuit de personeelsgeleding uitsluitend positieve geluiden zijn ontvangen. Het vervroegen van de hele procedure wordt als zeer prettig ervaren.

Op de vraag van de PGMR of de mobiliteit wordt beïnvloed door de situatie in relatie tot de Verrekijker geeft de bestuurder aan dat de leerkrachten van deze school in aanmerking komen. Allen hebben een contract tot augustus 2017. Bij een vacature hebben deze mensen voorrang.

Daarnaast wordt onderzocht of het mogelijk is een boven bestuurlijke vervangingspool in te richten. Indien dit wordt ingesteld biedt dit de mogelijkheid personeel te binden aan de organisatie door het plaatsen in een dergelijke pool.

5. Evaluatie Overlegmodel

In overleg tussen bestuurskantoor en PGMR is afgesproken dat er een vragenlijst wordt opgesteld welke onder de MR'en van de afzonderlijke scholen zal worden uitgezet. De PGMR wordt gevraagd de MR van de eigen school te informeren over de komende enquête. Het doel van de enquête is vanuit de organisatie te horen of onderwerpen anders moeten worden aangepakt of besproken moeten worden.

Op de vraag van de GMR of dit initiatief is besproken in het directieoverleg geeft het bestuur aan dat dit gezamenlijke initiatief nog niet is besproken. Nadat de vragen definitief zijn worden de directieuren, daar dit met name binnen de personeelsgeleding wordt uitgezet, geïnformeerd.

Het doel is dat de vragen informatief zijn en niet veroordelend en dat met en van elkaar kan worden geleerd. De MR kan met ondersteuning van de evaluatie goed in de gaten houden waar op moet worden gelet bij een volgende ronde. De evaluatie zal medio januari worden uitgezet zodat er in februari een uitslag is. Het onderwerp kan worden geagendeerd voor een van de vergadering in het nieuwe jaar.

6. Koersdocument

Het bestuur vraagt instemming op dit koersdocument. Er is al eerder een presentatie geweest. De GMR geeft aan dat het lastig is een dergelijke periode te overzien. Daarnaast is niet helder

welk doel het document dient en op welke wijze het personeel en de hele organisatie wordt betrokken bij het draagvlak voor de toekomst.

De bestuurder geeft aan dat vooral wordt gekeken naar de koers voor de toekomst waarbij is geprobeerd te oriënteren op de beweging van het onderwijs. Er zijn 4 hoofdthema's onderkend waar veel aan kan worden opgehangen. De thema's zijn richtinggevend en bepalen grotendeels waar de komende jaren aan wordt gewerkt. Dit koersdocument wordt jaarlijks geijkt en uitgewerkt in een jaarplan. In het jaarplan worden de accenten benoemd. Het jaarplan is richtinggevend en kaderend. Op enig moment zal ook moeten worden stilgestaan bij de vraag of de huidige koers de koers voor de toekomst blijft. Zeker indien blijkt dat er nieuwe relevante thema's zijn. Voorlopig is dit koersdocument de richting voor de onderwerpen die we met elkaar gaan aanpakken. De scholen krijgen veel ruimte en leggen de accenten binnen de bepaalde speelruimte die er is waarbij er voldoende gelegenheid is voor differentiatie.

Het document bevat de platte tekst. Leerkrachten worden in de gelegenheid gesteld mee te denken en mee te praten. Na instemming van zowel de GMR als de RvT komt er een definitief document dat actief tussen de oren van de leerkrachten zal moeten komen.

Daarnaast is er een aantal zaken die wordt opgenomen op een actielijst. Een aantal acties is bijvoorbeeld anticiperen op terugloop van het aantal leerlingen, het in stand houden van scholen en het werven van kinderen vanuit bijvoorbeeld bijzonder onderwijs.

De GMR informeert naar de kernopdracht en de waarde in de toekomstvisie. De kernopdracht van het onderwijs is benoemd in de 3 kernfuncties. Kijkend naar de toekomst zijn de kinderen de volwassenen die kleur moet geven aan de toekomst. Hierbij zijn vaardigheden en sociale aspecten van groot belang.

De GMR zegt toe de instemmingsaanvraag in haar eigen overleg te bespreken en op korte termijn haar reactie met de bestuurder te delen.

7. Verzuim- en vervangingsbeleid

Er is een aantal sessies geweest met het vervangingsfonds met het doel een beleid te beschrijven inzake verzuim- en vervanging. De verwachting is dat dit beleid op zijn vroegst 1 januari 2018 kan worden gerealiseerd. Indien het mogelijk is uit het vervangingsfonds te stappen kan de besparing die kan worden gerealiseerd worden ingezet voor het aantrekken van extra leerkrachten. Om uit het vervangingsfonds te kunnen stappen is het noodzakelijk het verzuimcijfer omlaag te krijgen. Alleen met een lager verzuimcijfer zal er sprake zijn van een daadwerkelijke besparing.

Er wordt op diverse fronten gekeken naar het verzuimbeleid en de inrichting daarvan. Tevens is er externe hulp ingeroepen bij het beheersen van het verzuim hetgeen er gezamenlijk toe moet bijdragen dat het verzuim wordt teruggedrongen.

In de tussentijd wordt verder gewerkt aan het beleid inzake vervanging. Dit zal medio januari gereed zijn. Het beleid inzake verzuim neemt meer tijd in beslag.

Het uiteindelijke doel is richting geven aan het vervangingsbeleid en het terugdringen van het verzuim. De wens is dit gezamenlijk met diverse stichtingen uit te rollen.

Het huidige ziekteverzuim is vrij hoog. Een dergelijke verzuim is een grote inbreuk op de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Feit is dat als je na gaat denken over

verzuimbeleid je ook moet nadenken over preventie en een slagvaardiger en actiever terugkeerbeleid.

Het vervangingsfonds is een soort van verzekering welke in het verleden verplicht was. Bij ziekte kon vervanging worden gedeclareerd bij dit fonds. Het verzuim in het onderwijs is echter dermate gestegen dat dit fonds het financieel niet meer kan bolwerken. Het gevolg was dat er bij hoog verzuim sprake werd van een extra hoge boete en bij een laag verzuim van een laag percentage. Uit het fonds stappen en het eigen risico dragen is pas financieel interessant indien er sprake is van een verzuimcijfer onder het landelijke gemiddelde.

Op de vraag van de GMR of er wordt gekeken naar de redenen van verzuim geeft de bestuurder aan dat er wordt gekeken naar de verschillen per school en of er sprake is van arbeid gerelateerd of beïnvloedbaar verzuim. Indien er een medische reden aan het verzuim ten grondslag ligt is het vaak minder arbeid gerelateerd en dus ook beïnvloedbaar.

Om uit het vervangingsfonds te stappen moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan.

De bestuurder wil de GMR graag op de hoogte houden van de ontwikkelingen. Indien er wordt overgestapt is er instemming van de personeelsgeleding voor nodig.

8. Nieuw inspectiekader

De stichting is benadert om mee te doen aan een pilot. Vorige week is er een bijeenkomst met de andere 'slachtoffers'. In tegenstelling tot de oude situatie zal het bestuur worden bezocht door de inspecteur waarbij het bestuur dient te vertellen hoe het gesteld is met de kwaliteit op de scholen. Dit wordt vervolgens gecontroleerd om te kijken of dit klopt met het voorgespiegelde beeld. Indien dit niet klopt krijgt het bestuur een onvoldoende voor het kwaliteitsbeleid en de scholen een onvoldoende inzake het beleid.

Het is helder dat het ook voor de inspectie nog zoeken is naar de uitwerking van dit nieuwe kader. Medio februari volgt een gesprek. Het is wel helder dat de vorm en de duur verandert. Wat niet verandert is het feit dat iedere school 1 x in de 4 jaar zal worden bezocht. Bestuur en scholen blijven gezamenlijk verantwoordelijk met het verschil dat het bestuur exact dient te weten hoe het er per school voor staat.

Dit nieuwe kader gaat breder dan uitsluitend de opbrengst. Ook de kwaliteit is van groot belang. De inspectie wil in beeld brengen welke scholen een risico vormen. De inspectie worstelt hoe ze aan de landelijke politieke eis kan voldoen om iedere school in de 4 jaar te bezoeken. Het bestuur kan ook zelf aangeven dat er een school moet worden (her)beoordeeld en voordragen voor inspectie. Het is interessant om te zien hoe dit zich ontwikkelt en hoe het bestuur een belangrijke bijdrage kan leveren. Het bestuur dient zich op de hoogte te stellen van de kwaliteit van de afzonderlijke scholen door gericht te kijken en door te lichten. Het verder ontwikkelen van het interne kwaliteitsbeleid en het actiever sturen op de kwaliteitsontwikkeling is een belangrijk onderdeel van deze verandering.

Op de vraag van de GMR waarom onze stichting is gevraagd geeft de bestuurder aan dat de vorige inspecteur de stichting heeft voorgedragen voor deze pilot. De stichting is gevraagd omdat de vorige contactpersoon de stichting heeft voorgedragen voor deze pilot. Het bestuur staat open voor dingen die zich ontwikkelen. Een van de mogelijkheden is dat de inspectie zich in verbinding stelt met de GMR om met een afvaardiging te praten over het kwaliteitsbeleid van de stichting.

9. Rondvraag

De voorzitter geeft aan dat hij volgend schooljaar zicht terug zal trekken uit de GMR. Het gezin gaat verhuizen van Noordwijk naar Nijverdal.

10. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

11. Actiepunten

	Actie/afpraak	Wie	Wanneer
11-4-16	Verzorgen uitleg en presentatie SharePoint	Bestuur	1-9-2016
8-6-16	Agenderen Wet versterking Bestuurskracht	Bestuur	1-9-16
14-11-16	Evaluatie overlegmodel agenderen voor februari	Bestuur	1-2-2017
14-11-16	Informereren MR inzake evaluatie overlegmodel	PGMR	1-1-2017