

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

Datum overleg: 11 april 2016 20:30 – 21:30 uur

Locatie: Bestuurskantoor Noordwijk

Aanwezig:	Patrick Went (bestuurder)	stichting OBODB
	Fred van der Woerd	stichting OBODB
	Barbara Bosveld	leerkracht OBS Klaverweide
	Ernie van der Voet (secretaris)	leerkracht OBS de Tweemaster
	Leonard van de Linden	leerkracht OBS de Regenboog
	Vincent Geljon	ouder OBS het Bolwerk (voorzitter a.i.)
	Esther Duivenvoorde	leerkracht OBS De Achtbaan
	Rens de Leur	ouder OBS De Dubbelburg
	Wil Spiering	leerkracht De Verrekijker
	Chantal Lommers	leerkracht OBS de Krulder
Notulen:	Linda van Beveren	Flexsolution
Afwezig:	Luurt van der Ploeg (voorzitter)	ouder OBS de Witte School
	Gerard van Dalen	ouder OBS de Jutter
	Sebastiaan van der Knijff	ouder OBS Hilmare

### 1. Opening

De voorzitter a.i. opent de vergadering.

### 2. Verslag GMR vergadering 1 februari 2016

Naar aanleiding van pagina 2 - mobiliteitsbeleid – is een aantal zaken aangepast. Op de vraag van de GMR naar de stand van zaken geeft de bestuurder aan dat het hele proces zeer naar tevredenheid is verlopen. De personeelsleden welke in aanmerking kwamen voor verplichte mobiliteit hebben alleen een nieuwe werkkring gevonden. Daarnaast is er ruimte geweest voor vrijwillige mobiliteit hetgeen ertoe heeft geleid dat het formatieplan rond is. Het beleid is geëvalueerd en besproken met de directeuren. Kortom, de interne organisatie is klaar.

Op de vraag van de GMR op welke termijn de ouders en leerlingen worden geïnformeerd geeft de bestuurder aan dat de school bepaald op welke termijn dit wordt gecommuniceerd. E.e.a. zal afhangen van op welke termijn de interne organisatie haar formatie rond heeft.

Naar verwachting kan het mobiliteitsbeleid, aangevuld met aanpassingen n.a.v. de evaluatie worden geagendeerd voor de vergadering van 8 juni.

### Actiepunten

01-02-16	Gesprek lid MR inzake verslagen – tijdens dit gesprek is gerefereerd aan de informatieplicht van de GMR richting MR. Op de vraag van de GMR wat dit betekent indien het lid in de GMR geen zitting heeft in de MR geeft de bestuurder aan het op schoolniveau logisch en gewenst is dat een afvaardiging naar de GMR wordt gerealiseerd uit de bestaande MR. Het inrichten van SharePoint kan een positieve bijdrage leveren aan het beschikbaar stellen en delen van informatie.
01-02-16	Actualiseren informatie website – afgehandeld.
01-02-16	Uitwerken koers 2016-20120 – actiepunt blijft. De GMR wordt tijdens dit overleg kort bijgepraat door de bestuurder.

### **3. Actuele ontwikkelingen**

De GMR heeft de actuele ontwikkelingen schriftelijk ontvangen.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR naar de stand van zaken bij de Krulder geeft de bestuurder aan dat er veel is bereikt. Er zijn veel stappen gemaakt en hard gewerkt met als gevolg dat het niveau voldoende is en de tusseninspectie als positief is beoordeeld. Er is voldoende vertrouwen dat bij de inspectie in juni het basisarrangement wordt toegekend. De bestuurder geeft aan dat de inspectie nog nooit eerder zoveel groei in zo een korte tijd heeft kunnen constateren. Dit is een bijzonder mooi compliment!

Indien de Krulder het basisarrangement krijgt is er geen enkele school binnen de stichting met het predicaat zwak. Tussen nu en de zomervakantie worden nog 4 scholen door de inspectie bezocht. Mogelijk volgen er meer scholen met het predicaat goed.

### **4. Bestuursformatieplan**

De GMR geeft aan dat het bestuursformatieplan helder is en doorborduurt op eerdere stukken. Alvorens de GMR de door haar geformuleerde vragen bespreekt stelt de bestuurder voor agendapunt 7 te behandelen. De stand van zaken m.b.t. de CAO is van groot belang.

Er is door de GMR een aantal vragen geformuleerd.

Op de vraag van de GMR hoe het verder gaat met vervanging en de payroll constructie geeft de bestuurder aan dat, nu er naar verwachting geen nieuwe CAO komt en de openbare scholen nog niet worden geconfronteerd met de Wet Werk en Zekerheid, er verder kan worden gewerkt met invalkrachten. Er kan worden doorgedaan op de wijze waarop de stichting dit gewend is. Het is door het uitblijven van een nieuwe CAO ook zo goed als zeker dat de stichting niet te maken krijgt met het ketenbeding en de transitievergoeding.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR op welke wijze de ouders worden geïnformeerd geeft de bestuurder aan dat de ouders worden geïnformeerd op het moment dat duidelijk is dat er geen nieuwe cao komt.

Naar aanleiding van pagina 9, bijdrage GLO locatie, wordt afgesproken deze gelden geheel in te zetten ten behoeve van de formatie van de Verrekijker.

Naar aanleiding van pagina 10, beleid ontwikkelen functiematrix 2015 – 2016, geeft de bestuurder aan dat deze matrix volgende week wordt besproken met de directeuren.

Naar aanleiding van pagina 10, passend onderwijs, geeft de bestuurder aan dat de bijdrage van € 75,- wordt verhoogd naar € 100,- per kind. De extra financiële compensatie bij rugzakleerlingen vervalt en hiervoor komt niets in de plaats. Technisch gezien is het de insteek om meer leerlingen met extra zorg te clusteren en indien nodig op niveau van het samenwerkingsverband middelen die vrijvallen in te zetten voor kinderen met specifieke vraag naar extra ondersteuning. Indien er geld binnen dit verband beschikbaar is zijn er mogelijk andere manieren om middelen beschikbaar te stellen. Op de vraag van de GMR in hoeverre ouders kunnen zoeken naar een school met de meeste gelden en mogelijkheden geeft de bestuurder aan dat scholen binnen het samenwerkingsverband worden aangesproken op hun zorgplicht. Het is terecht te verwachten dat de scholen zich inspinnen om de leerlingenzorg te continueren. Gegevens van scholen worden gemonitord waarbij men onderling kan worden aangesproken op gesignaleerde trends.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR in relatie tot de baangarantie bij een blijvend dalend aantal leerlingen geeft de bestuurder aan dat de laatste ontwikkelingen nog niet zijn doorgerekend. Het is de intentie de garantie te behouden zolang dit mogelijk blijft op basis van het aantal kinderen. Er is sprake van een toenemend natuurlijk verloop waar rekening mee wordt gehouden. Binnen de stichting wordt de komende periode aandacht besteed aan het vervangingsbeleid. De komende maanden worden de mogelijkheden verkend om een eigen vaste vervangingspool in te richten die tevens kan dienen als een eigen talentenpoel waarbij nieuwe leerkrachten kunnen doorstromen naar de reguliere vacatures. De verwachting is dat dit kort na de zomervakantie kan worden voorgelegd aan de personeelsgeleding.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR inzake de vermelding van werkgelegenheidsgarantie bij goede leerkrachten en de wijze waarop beoordeling kan plaatsvinden, geeft de bestuurder aan dat de directeur beoordeelt en er een procedure is ten aanzien van het vaststellen van de verbeterpunten. Indien een leerkracht op basis van functioneren en beoordeling niet voldoet aan de eisen van een leerkracht van deze tijd wordt een verbetertraject ingezet dat intern wordt aangestuurd en gefaciliteerd. Indien dit niet het gewenste resultaat geeft wordt op enig moment afscheid genomen.

Naar aanleiding van de opmerking van de GMR inzake de wisselende feiten inzake payroll geeft de bestuurder aan dat er geen gebruik van zal worden gemaakt. De notitie zal worden aangepast.

Naar aanleiding van pagina 21, de middelen vanuit de prestatie box, geeft de bestuurder aan dat deze middelen worden gebruikt ten behoeve van de onderwijs coördinator. Bij aanpassing van een arbeidscontract wordt de werktijdfactor aangepast zodat alle medewerkers een contract hebben met één cijfer achter de komma.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR inzake FTE en FPE geeft de bestuurder aan dat er een wezenlijk verschil is waarbij alles wordt gerelateerd aan de normfunctie. De bestuurder zegt toe hier extra aandacht aan te besteden.

De GMR is van mening dat de (leuke) illustraties niet passend zijn bij een dergelijke officiële notitie.

Naar aanleiding van de vraag van de GMR inzake de aanpassing van de leeftijd voor vroeg pensioen geeft de bestuurder aan dat dit onder de 64 jaar niet realistisch blijkt te zijn.

De GMR zegt toe het onderwerp in haar eigen overleg te bespreken en op korte termijn te reageren.

## **5. Aanpassing functieboek**

De aanpassing heeft betrekking op de functie van de ICT-Medewerker.

De GMR zegt toe de aanpassing in haar eigen overleg te bespreken en op korte termijn een reactie te geven.

## **6. Gebruik SharePoint**

De bestuurder informeert de GMR inzake de behoefte vanuit het bestuurskantoor om met behulp van SharePoint informatie te doelen. Per functiegroep worden de voor die groep bestemde documenten gearchiveerd en elektronisch beschikbaar gesteld. De GMR wordt gevraagd in te stemmen met het inzetten van SharePoint en het overdragen van de documenten in OneDrive.

De GMR zegt toe het verzoek in haar eigen overleg te bespreken en op korte termijn een reactie te geven. De bestuurder zegt toe, indien de GMR instemt, een presentatie en uitleg te laten verzorgen.

#### **7. Stand van zaken nieuwe cao 2016**

De bestuurder geeft de GMR mondeling toelichting op het verloop van de onderhandelingen en de stand van zaken. De CAO is afgesloten voor de periode 1 juli 2014 tot 1 juli 2015. Deze periode is afgesproken met het oog op het verkrijgen van zekerheid over de gevolgen van de Wet Werk en Zekerheid welke per 1 januari 2015 van kracht is geworden. Deze wet regelt zaken die invloed hebben op het Burgerlijk Wetboek en het doel was de ambtenarenstatus te harmoniseren. Deze zaken zijn vooralsnog alleen van toepassing op het bijzonder onderwijs en niet op het openbaar onderwijs. De looptijd van de CAO is verlengt tot juli 2016 en de insteek was per 1 januari 2017 het openbaar onderwijs ook te laten vallen onder de Wet Werk en Zekerheid.

In de tussentijd is de harmonisatiewet gestrand daar het te ingewikkeld bleek de ambtenarenstatus te harmoniseren. Daarnaast bleek dat de zaken die geregeld zouden worden binnen de Wet Werk en Zekerheid, zoals het ketenbeding (na 4 x een tijdelijk contract sprake van vast dienstverband) en de transitievergoeding (recht op vergoeding bij ontslag) ontzettend veel geld kosten. Zolang er geen nieuwe cao is afgesloten is deze wet nog steeds alleen van toepassing voor het bijzonder onderwijs. De onderhandeling zijn inmiddels weer opgestart. De bestuurder acht de kans bijzonder gering dat op korte termijn overeenstemming wordt bereikt en de Wet Werk en Zekerheid binnen het openbaar onderwijs wordt ingevoerd. Dit betekent dat het openbaar onderwijs vooralsnog niet te maken krijgt met het ketenbeding en de transitievergoeding maar dat er ook geen flexibele oplossingen mogelijk zijn met maximale en 0-urencontracten en de oude situatie vooralsnog gehandhaafd blijft.

Door het niet bereiken van een CAO akkoord is er geen mogelijkheid de daarbinnen toegezegde loonruimte van 3% per januari 2016 toe te kennen. Aanpassing van de salarissen is en blijft in afwachting van de nieuwe CAO.

Op de vraag van de GMR wat het gevolg is voor het gekozen overlegmodel nu er geen nieuwe cao van kracht wordt geeft de bestuurder aan dat op een uitzondering na alle scholen hebben gekozen voor het overlegmodel. De directeuren hebben de opdracht gekregen in gesprek te gaan over de punten welke kunnen worden verbeterd. Het is ook de taak van de GMR de discussie aan te wakkeren. Het is van belang dat de formatie wordt doorgerekend binnen de bepaalde taakuitbreiding. Het is van groot belang goed en helder te communiceren en de taken te benoemen en te communiceren. De directeuren dienen per leerkracht een taakbrief klaar te hebben zoals dit binnen het overlegmodel is overeengekomen. Het streven is dat dit transparant en in gezamenlijk overleg tot stand wordt gebracht.

#### **8. Koers 2016-2020**

De GMR is tijdens de vergadering in januari geïnformeerd over de koers van de stichting voor de jaren 2016 – 2020. Er is hard gewerkt aan de uitwerking van 4 thema's te weten

- Diversiteit, verschil mag er zijn en personaliseren van het onderwijs
- Professionaliseren, iedere dag een beetje beter, op alle niveaus inzetten op groei
- Wereldwijs, mondialisering, duurzaamheid en bewustzijn van de omgeving
- Samen kom je verder, verbinding op alle niveaus, samenwerking en ononderbroken ontwikkelingslijnen.

De verdere ontwikkelagenda, welke breed wordt gedragen door de directeuren, is gebaseerd op deze 4 hoofdthema's. De volgende stap is het, in overleg met de leerkrachten, concretiseren van de volgende stappen en het levend maken in de uitvoering.

Op de vraag van de GMR wat dit betekent ten aanzien van de citovaardigheden geeft de bestuurder aan dat het bijbrengen van kennis om kinderen de gelegenheid te bieden zich op een bepaald niveau in de samenleving te kunnen redden belangrijk is en blijft. De opbrengst en manier van het inrichten van het onderwijs blijft de basis voor kwalificatie in de arbeidsmarkt.

Er wordt afgesproken het onderwerp op de agenda te houden zodat de GMR op regelmatige basis wordt bijgepraat over de verder ontwikkeling.

9. **Rondvraag**

De bestuurder geeft aan dat er een notitie wordt voorbereid inzake de LB functies. De notitie wordt nu op directie niveau inhoudelijk besproken. Het landelijk gemiddelde percentage LB functies bedraagt 26%. Binnen de stichting is dit percentage slechts 13%. Het is een recht van de leerkrachten op door te kunnen groeien naar het landelijke gemiddelde niveau. De PGMR heeft instemmingsrecht op deze notitie.

10. **Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering.

De volgende vergadering staat gepland op woensdag 8 juni 2016.

11. **Actiepunten**

	<b>Actie/afpraak</b>	<b>Wie</b>	<b>Wanneer</b>
11-4-16	Structureer agenderen Koers 2016-2020	Bestuur	1-7-2016
11-4-16	Agenderen LB functies overleg 8 juni	Bestuur	8-6-2016
11-4-16	Verzorgen uitleg en presentatie Sharepoint	Bestuur	1-7-2016