

Notulen GMR vergadering
d.d. 17 april 2018
vastgesteld 4 juni 2018

Aanwezig:

Ouders: mw. L. Velthuis, dhr. E. Paus (ogmr) en mw. E. van den Bos
(voorzitter)

Leerkrachten: mw. G. Van Lith, mw. M. Grunnekemeijer en H. mw. Tenniglo,
mw. T. de Wals (pgmr) en mw. A. Caunter (ambt.secr./notulist).

Afwezig GMR dhr. P. Bonte (ogmr), mw. A. Olde Boerrigter, mw. T. de Wals (pgmr)
(pgmr) en mw. J. Wijgerink (pgmr)

1. Opening en vaststelling agenda.

Mw. van den Bos opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom.

2. Mededelingen ingekomen brieven MR-en.

- Mw. J. Wijgerink blijkt zeer ernstig ziek te zijn en zal niet meer aanwezig kunnen zijn in de GMR vergaderingen. De GMR leden geven aan graag op hoogte worden gehouden van de gezondheidstoestand van Jacqueline. Mw. Caunter geeft aan dat ze via de MR van de Windroos op de hoogte wordt gehouden.

- Er zijn twee brieven binnen gekomen van MR Kerkewei en MR Willibrordus. Zij onderstrepen het belang van snelle besluitvorming inzake de voorgenomen organisatiewijziging. De meningen van de MR-en zijn belangrijk en worden ook meegenomen in het advies van de GMR. Mw. van den Bos zal een reactie doen uitgaan naar de betreffende MR-en. Omwille van tijdsdruk mag de wettelijke inspraak niet worden overgeslagen is het uitgangspunt. Het bevreemd de GMR dat de directies van de samen te voegen OG's zich hebben bemoeid met het bespoedigen van de besluitvorming door de GMR middels een brief aan de GMR. De GMR heeft de adviesvraag op 20 maart ontvangen.

-Om 21.30 uur zal het CvB nog aansluiten om vragen te beantwoorden cq toelichting te geven op het voorgenomen besluit tot wijziging van de organisatie (samenvoegen twee OG's).

3. De notulen GMR vergadering 20 maart 2018

- dhr. Paus was afwezig. Behoudens genoemde wijziging worden notulen van de gmr vergadering vastgesteld. De notulen van de overlegvergadering zullen tijdens de volgende vergadering met het CvB worden vastgesteld.

4. Actie en besluitenlijst.

Naar aanleiding van de notulen wordt opgemerkt dat medewerkers van iedere school zijn gevraagd zitting te nemen in een werkgroep om te komen tot een update van het strategisch beleidsplan. Het blijkt dat op sommige scholen alleen is gesproken in de teams en dat er geen sprake is van afvaardiging naar een werkgroep. Sommige scholen hebben een personeelslid die zitting neemt in de werkgroep. PGMR leden zullen navraag doen bij hun directie.

De actiepunten worden voor de volgende overlegvergadering geagendeerd.

5. Protocol school en echtscheiding

Het protocol is aanpast om te voldoen aan wettelijke eisen. Het gaat vooral op paragraaf 3.2 en 3.3.

De GMR kan zich inhoudelijk vinden in de gewijzigde versie.

Suggesties ten aanzien van formulering bij 3.2 laatste punt: *tegen* het belang van het kind vervanging door *dit niet in het belang van het kind is*.

3.3. Laatste alinea eerste regel nieuwe bladzijde: *tenzij dit niet in het belang is* vervangen door *mits dit in het belang is van het kind*.

De GMR stemt in met het protocol school en echtscheiding versie 1.0 geldig tot 1-2-2020. BESLUIT

6. GMR reglement.

Het reglement is nog niet klaar en derhalve nog niet nagezonden. Dhr. Nijhuis (CvB) wil het reglement goed bestuderen en updaten en daarna voorleggen aan de GMR.

7. Werkgroep duurzaam inzetbaar.

De GMR wil een werkgroep duurzaam inzetbaar formeren. Het idee is om een werkgroep samen te stellen uit personeelsleden die input gaan geven voor ideeën om o.a. de werkdruk te verlagen en duurzaam inzetbaarheid te vergroten.

De gedachte is om eerst plenair informatie in te winnen middels een bijeenkomst voor het personeel. Er wordt ook gedacht aan betere informatieverstrekking over de financiële consequenties van eerder stoppen. Mw. Caunter merkt op dat pensioenfondsen welzijn onlangs een app heeft ontwikkeld waarin alle gegevens kunnen worden ingebracht (partner inkomen/pensioen ed. Actuele belasting wetgeving ed) waarna een netto berekening door iedereen zelf kan worden gemaakt. Dit is een unieke app die aan 2.2 miljoen 55 plussers van pensioenfondsen Zorg en Welzijn zal worden aangeboden het komende jaar.

De GMR besluit om een deel van de reserves aan te wenden voor begeleiding in het kader van een projectgroep duurzaam inzetbaar. BESLUIT De uitvoering van nieuw beleid en de kosten hiervan zouden voor rekening van de organisatie moeten komen. De werkgroep wordt na de zomervakantie gestart.

8. Adviesvraag organisatiewijziging (samenvoeging twee onderwijs-gemeenschappen)

-De GMR zal van het CvB een evaluatie van het functioneren van de huidige OG's ontvangen. Dit staat gepland voor de volgende overlegvergadering.

Op verzoek van de GMR heeft mw. Caunter gezocht naar documentatie en afspraken vanaf 2013 voor wat betreft de bezetting van de OG. De GMR staat in de veronderstelling dat de afspraak om een OG te laten bemensen voor een directeur en een adjunct niet is gewijzigd. In de praktijk wordt dit anders ingevuld. Dhr. Brunger heeft verwezen naar een afspraak die zou zijn gemaakt bij OG de Thij. Dit is niet gebeurd in deze vergadering. Hierover is niets terug te vinden in adviesvragen of notulen. In de praktijk wordt afgeweken van gemaakte afspraken. In het voorgenomen besluit tot organisatiewijziging wordt ook afgeweken van de afspraak dat een OG bezet wordt door een directeur en adjunct.

De meeste OG's of grotere scholen hebben de directeur OG en adjunct OG directie structuur. Dit biedt voordelen bij vervanging van de directeur.

Er wordt opgemerkt dat bij *vorming* van de OG's in 2013 een duidelijk visie in een beleidsnotitie is neergelegd door het CvB. O.a. synergie effecten/kwaliteitsverbetering kleinere scholen ed waren hiervoor het belangrijkste argument. Er was geen sprake van bezuiniging op directiekosten. Bij de vervolgstap, *samenvoeging*, is het voordeel voor de organisatie en de visie van het CvB niet duidelijk.

Het CvB schuift om 21.30 uur aan om vragen te beantwoorden.

Dhr. Brunger geeft aan dat de (mogelijk) gewijzigde functie *locatieleider* zoals die bij Konot geldt (geen CAO functie) opnieuw gewogen moet worden via de FUWA. Er wordt opgemerkt dat de financiële onderbouwing dan mogelijk niet meer klopt met de werkelijkheid. Op basis van de toelichting van dhr. Keus heeft de GMR na doorrekening constateert dat de uren onderbouwing iets te rooskleurig is. De GMR leden vragen zich af of een directeursfunctie met vier scholen waarvan er twee meer dan gemiddeld aandacht behoeven, uitvoerbaar is. De GMR stelt hierbij vraagtekens. De GMR vindt dat vier scholen mogelijk in een kwetsbare situatie verkeren als er geen adjunct is om directie taken waar te nemen. De GMR vindt waarneming bij uitval van de directeur door één van de locatieleiders geen ideale situatie voor de korte termijn en onwenselijk voor een langere periode. Dhr. Brunger merkt op dat op de Kerkuil na een onrustige periode behoefte is aan rust in de leiding en daarom graag de situatie met dhr. Diele wil continueren. Dhr. Diele wil zijn werk bij OG het Web nog graag continueren. Vandaar dat deze constructie is gekozen. Er is hier aan de wens van de MR-en tegemoet gekomen, merkt dhr. Brunger op. Er wordt opgemerkt dat de juiste aandacht die in de OG de Kerkuil heeft gekregen leidt tot behoefte aan continuering en niet persé de persoon die deze taak heeft uitgevoerd, wordt opgemerkt. Bij OG Fresco ontstaat een vacature. De GMR vraagt waarom in dit geval niet wordt overwogen tot samenvoeging van meerdere OG's nu deze directiefunctie vacant is? Dhr. Brunger merkt op dat bij OG Fresco alles goed loopt en er geen reden is voor verandering. Mw. van den Bos merkt op dat bij het Web ook zo is.

Conclusie GMR/beantwoording van de adviesvraag.

Op basis van de verkregen informatie ten aanzien van schriftelijke (financiële) onderbouwing in de rapportage, mondelinge toelichting van het CvB en de lange termijnvisie van het CvB kan de GMR geen weloverwogen besluit nemen. De GMR vindt het belangrijk dat de MR-en allen achter de keuze staan voor een directeur met vier locatieleiders binnen één onderwijsgemeenschap. De langere termijn visie en risicoanalyse ontbreekt. De GMR moet het belang voor de gehele organisatie wegen wordt opgemerkt. Er zijn risico's wordt opgemerkt. Daarom is in het verleden voor een directeur met adjunct gekozen. Mw. van den Bos zal namens de GMR een brief doen uitgaan naar de GMR leden als antwoord op de adviesvraag. Na correctie en input van alle GMR leden wordt het advies zo spoedig mogelijk naar het CvB gestuurd conform de wens van de MR-en.

Er wordt opgemerkt dat de MR-en nog wel advies moeten uitbrengen ten aanzien van benoeming van nieuwe directiefuncties. Ook als het gaat om interim. Dit is bij de interim benoeming van dhr. Diele niet gebeurd. Het gaat niet om horen en informeren maar om een wettelijke adviesvraag (WMS artikel 11h *aanstelling schoolleiding*) merkt mw. Caunter op. De vraag en beantwoording van de adviesvraag is altijd schriftelijk.

9. Vergaderrooster.

Het vergaderrooster wordt besproken. Er wordt een nieuwe versie gemaakt. Mw. Caunter zal deze doorsturen naar de secretaresse van het CvB. Volgende vergadering kan een definitief rooster worden vastgesteld.

10. Rondvraag.

Mw. Van Lith deelt mede dat haar maximum termijn in de GMR dit jaar eindigt. Er ontstaat een vacature in de cluster Oldenzaal gebonden scholen PGMR. Mw. Tenniglo geeft aan dat ze overweegt haar GMR lidmaatschap van de GMR te beëindigen. In de cluster BSO/OOC en stafbureau ontstaat volgend schooljaar een vacature PGMR. In het DB van de GMR ontstaat een vacature voor de personeelsgeleding door het vertrek van mw. Van Lith. Mw. Van Lith licht toe dat ze aan het CvB heeft gevraagd of voor DB lidmaatschap (taak)uren beschikbaar kunnen worden gesteld. Het CvB staat hier niet onwelwillend tegenover. Ongeveer 40 taakuren voor DB lidmaatschap is besproken. Dit wordt teruggekoppeld naar het Beraad. De PGMR leden zullen nadenken over een DB lidmaatschap.

-Implementatie cohortenregeling heeft geleid voor de commotie waarvoor de GMR vreesde. Een directeur heeft een personeelslid ontheffing gegeven op grond van argumentatie die het team niet steekhoudend vindt (coördinerende taak op school). De GMR heeft bij instemming met de regeling aangegeven dat er sprake moet zijn van transparantie, eenduidigheid, urgentie en uitzonderlijke omstandigheden om af te wijken van de cohortenregeling. Daarvan lijkt geen sprake. Het team moet dit punt met de directeur bespreken en in het uiterste geval aankloppen bij het CvB als de regeling niet goed wordt uitgevoerd door de directeur, is de conclusie. CvB wordt op de hoogte gesteld van de onrust die is ontstaan.

-De GMR heeft een signaal ontvangen dat in het Beraad is besloten dat er geen fifo systeem zal worden gehanteerd als een medewerker in de vervangingspoule wordt geplaatst in het kader van de cohortenregeling. Dit punt is met het CvB besproken. Dhr Brunger heeft toegezegd te zorgen dat de cohortenregeling op korte termijn in het digitaal handboek wordt geplaatst, zodat medewerkers hem kunnen raadplegen.

-Mw. Caunter heeft opnieuw geïnformeerd naar notulen of een besluitenlijst van het Beraad. Het blijkt dat er geen notulen of id meer worden gemaakt. De GMR krijgt geen informatie meer vanuit de organisatie in de vorm van notulen of management rapportages. Dit komt de transparantie in de organisatie niet ten goede wordt opgemerkt. De vastgestelde notulen van de GMR worden op de website geplaatst en verstuurd naar leden Beraad CvB en RvT via de secretaresse. Mw. Caunter stuurt alle stukken naar de GMR leden en GMR contactpersonen. Van de vergaderingen van de RvT worden mogelijk wel notulen gemaakt wordt opgemerkt.

Sluiting om 22.40 uur.