

# Verslag overleg GMR en Raad van Toezicht d.d. 30 oktober 2018

## **Aanwezig:**

Oudergeleding GMR: mw. P. Nieuwhuis, dhr. O. Ter Laak, dhr. P. Bonte en Mw. E. van den Bos (voorzitter GMR)

Personeelsgeleding GMR: M. Grunnekemeijer, mw. M. Haan, Mw. B. Siemerink, mw. C. Derkink en mw. T. de Wals.

## **Leden RvT:**

Mw. F. Prins, dhr. C. Huiskes, dhr. J. Vos, dhr. J. Hofste, dhr. B. Kokhuis (voorzitter RvT),

Leden College van Bestuur: dhr. F. Nijhuis en dhr. A. Brunger

Notulist: mw. A. Caunter (ambt. secr.GMR)

Afwezig GMR: mw. Olde Boerrigter (pgmr) en mw. L. Velthuis (ogmr)

## **1. Opening.**

Dhr. Kokhuis opent de vergadering en heet de aanwezigen van harte welkom.

## **2. Voorstelronde.**

De aanwezigen stellen zichzelf voor. Dhr. Kokhuis licht toe dat dhr. Masselink en mw. Visschedijk conform het rooster van aftreden na 8 jaar afscheid hebben genomen.

Twee nieuwe leden zijn toegetreden tot de RvT. Binnen de RvT zijn de expertise gebieden als volgt verdeeld:

Dhr. Huiskes: juridische zaken

Dhr. Vos: bestuur en organisatie

Dhr. Hofste; financiën

Mw. Prins: HRM en organisatieprocessen.

Dhr. Kokhuis: onderwijs (voordracht GMR)

Dhr. Kokhuis deelt mede dat de RvT in nieuwe samenstelling samen met het CvB een heidag heeft gehad met begeleiding door bureau Beekveld en Terpstra. Doel was om te bezien of de werkwijze, rol en positie van de RvT voldoende aansluit bij de ontwikkelingen in de samenleving en organisatie. Aan de hand van de powerpoint presentatie licht dhr. Kokhuis de taken, verantwoordelijkheid en werkwijze van de RvT toe. De taak van de RvT is om als werkgever op te treden voor het CvB, toezicht te houden/opzichter, klankbord te zijn voor het CvB. De Rvt is verantwoordelijk voor de inrichting van de organisatie. De toezichthoudende rol vindt tegenwoordig steeds meer plaats vanuit een drieluik in plaats van een tweeluik licht dhr. Kokhuis toe. In het verleden was het CvB de enige gesprekspartner voor de RvT (tweeluik). Toezichthouders van nu gaan zelf op zoek naar input om hun taak goed te kunnen vervullen. Zij doen dit door gesprekken met het Konotberaad GMR, accountant en authentieke bronnen zoals cito-scores, tevredenheidsonderzoeken en inspectierapporten. Conclusie van de heidag was dat de RvT van Konot op professionele wijze vormgeeft aan haar rol als toezichthouder van Konot.

Mw. van den Bos merkt op dat de GMR adviesrecht heeft ten aanzien van het profiel van toezichthouders. De profielschetsen van de nieuwe toezichthouders zijn niet aan de GMR ter advisering voorgelegd. Dhr. Kokhuis legt uit dat het gaat om een algemeen profiel van toezichthouders dat bijvoorbeeld ook gebruikt wordt in andere organisatie. Dit algemene profiel is in 2010 vastgesteld na advies van de GMR. In dit profiel staan tijdloze uitgangspunten. Het wervingsprofiel voor de nieuwe leden staat daar los van legt dhr. Kokhuis uit. De GMR heeft recht op voordracht van één lid voor de RvT en de rol van de GMR zal anders zijn als het lid op voordracht van de GMR aftredend is. Dhr. Kokhuis zal i.v.m. het aantreden van 2 nieuwe leden op 1-9-2021 aftredend zijn in plaats van 2019. Er is een nieuw rooster van aftreden gemaakt. Dhr. Kokhuis heeft zitting in de RvT op voordracht van de GMR.

### **3. Medezeggenschap binnen Konot.**

De RvT deelt mede dat zij het gevoel hebben dat zij voldoende door de GMR worden geïnformeerd over de activiteiten van de GMR. De RvT ontvangt de notulen van de GMR vergaderingen, het jaarverslag van GMR en de bijdrage aan het jaarverslag van Konot.

Dhr. Kokhuis vraagt hoe de GMR leden de medezeggenschap ervaren. Mw. van den Bos merkt op dat zij pas enkele jaren zitting heeft in de GMR. In die periode heeft ze ervaren dat de medezeggenschapsraad niet altijd worden meegenomen in het besluitvormingsproces. In haar optiek zou de bestuurder zich meer kunnen inzetten om in de organisatie het medezeggenschapsproces te verbeteren. De besluitvorming rondom de cohortenregeling die onlangs is vastgesteld is wel heel goed gegaan, merkt mw. van den Bos op. De GMR heeft ingestemd na een zorgvuldig proces van informatie delen en terugkoppeling. Er zijn ook voorbeelden van regelingen die in de praktijk worden uitgevoerd die niet altijd bekend zijn maar waar de GMR of MR wel een bevoegdheid heeft conform de WMS. Een voorbeeld hiervan is beleid t.a.v. functionerings- en beoordelingsgesprekken. Er wordt opgemerkt dat medezeggenschap binnen de Konot organisatie niet iets natuurlijks is. Dhr. Brunger merkt op dat de opmerkingen van de GMR over hun positie in de organisatie niet nieuw zijn voor hem. De Konot organisatie zit in een groei en wenproces op dit onderdeel. Het gaat wel steeds beter merkt dhr. Brunger op. De GMR ontvangt sinds kort de gespreksonderwerpen die in het Beraad aan de orde komen. Hij geeft aan dat ook de kleinere zaken via de GMR of MR moeten. Er is wel openheid in de organisatie merkt dhr. Brunger op. GMR leden beamen dit maar constateren dat er grote verschillen zijn tussen de scholen daar waar het gaat om informatie delen met MR en team. Dhr. Kokhuis raadt de GMR aan om geen afwachtende houding aan te nemen en te blijven wijzen op de rol van de GMR en MR.

### **4. Wat betekent de krimp voor Konot.**

\*Er wordt van gedachten gewisseld over de *concurrentiepositie* van Konot scholen ten opzichte van andere scholen. Algehele gevoel is dat Konot scholen veel kwaliteit hebben en met de goede dingen bezig zijn maar niet zo goed zijn in het profileren van zichzelf. Vanuit een intrinsieke motivatie om goed en modern onderwijs te leveren versterk je je concurrentiepositie ten opzicht van anderen. Er worden geen bedreigingen verwacht voor de Konot organisatie gelet op de concurrentie van andere scholen. Dhr. Brunger merkt op dat hij de grootste uitdaging/bedreiging voor goed onderwijs voorspelt door onderbezetting bij verzuimpieken. Dit verzuim is middels een invalpoule erg moeilijk op te vangen. Hij verwacht dat ook dit jaar wel een knelpunt zou

kunnen ontstaan waardoor kinderen naar huis gestuurd moeten worden. Hij is van mening dat de organisatie te veel van medewerkers vraagt in periodes van verzuimpieken. De oplossing voor dit probleem moet in de eerste plaats van het ministerie komen. Scholen zit financieel gezien niet zo ruim in het jasje dat ze dit zelfstandig kunnen oplossen door meer personeel aan te nemen. Vast personeel is overigens wel goed aan te trekken, wordt opgemerkt.

*\*Organisatiestructuur.* De GMR vraagt of de RvT voornemens is om de organisatiestructuur aan te passen aan de krimp zoals in het verleden is gebeurd door vorming van onderwijsgemeenschappen. Dhr. Kokhuis merkt op dat de RvT van mening is dat de organisatie nu stevig en goed staat voor de komende jaren. Er zijn geen plannen om onderwijsgemeenschappen te vergroten of samen te voegen.

De RvT is van mening dat de Konot organisatie financieel gezien goed door de ergste krimp is geloodsd. Op de juiste momenten is de personeelsstop ingevoerd en ook tijdig opgeheven om nieuwe medewerkers te kunnen aannemen. Dhr. Hofste merkt op dat het financieel beleid de afgelopen jaren door de RvT goed is gemonitord. De grootste krimp is achter de rug en een afvlakking van de krimp is al zichtbaar in de onderbouw.

*\*Duurzaam inzetbaarheid van medewerkers.* De GMR heeft als speerpunt voor het komende jaar dit onderwerp hoog op haar agenda staan. De GMR wil graag meedenken over hoe we er voor kunnen zorgen dat medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd halen in hun carrière bij Konot. Dhr. Bonte merkt op dat er veel is veranderd en dat er veel meer wordt gevraagd van leerkrachten dan waarvoor zij aan hun begin van hun carrière voor hadden geopteerd. Dhr. Nijhuis merkt op dat we in een verandermaatschappij zijn terecht gekomen. Dit vraagt veel van mensen. Er wordt van gedachten gewisseld over mogelijkheden en kansen die er liggen in de teams. Dhr. Brunger merkt op dat de cohortenregeling ook leidt tot een evenwichtiger leeftijdsopbouw binnen een teams met veel positieve gevolgen.

Dhr. Kokhuis merkt op dat in het nieuwe strategische beleidsplan ruimte kan zijn voor specifiek personeelsbeleid dat overigens niet alleen geldt voor oudere medewerkers. Ook medewerkers met jonge gezinnen en medewerkers met mantelzorg taken verdienen aandacht als het gaat om duurzaam inzetbaar blijven. Deze belasting van deze groep medewerkers mag niet vergeten worden, wordt opgemerkt.

### **Speerpunten van de GMR.**

*-Duurzaam inzetbaarheid.* Er worden enkele punten besproken die leiden tot bemoeilijken en verzwaren van de functie van leerkracht. Er wordt opgemerkt dat er wel regelingen zijn o.a. voor vroegtijdige pensionering. Er wordt opgemerkt dat een werknemer ook proactief moet zijn om zijn duurzame inzetbaarheid te waarborgen cq te bewaken. Opties hoeven niet alleen van de werkgever te komen maar soms leidt informeren tot verleiden tot activiteit vanuit de werknemer, merkt dhr. Kokhuis op. Over de volgende opties ter verbetering van duurzaam inzetbaarheid wordt van gedachten gewisseld.

\* Administratiedruk vermindering door filteren door IB-ers en/of directies.

\* Elkaars kwaliteiten kennen en inzetten van talenten biedt enorme kansen.

\* Konot academie kan dit meenemen in programma. O.a. cursussen hoe om te gaan met agressie van ouders.

\* Wel competent maar vermoeid door intensiteit van het werk. Grotere groepen en combi groepen, passend onderwijs, enz.

*-Verbeteren bewustwording belang medezeggenschap en WMS binnen Konot.*

Punt is bij agendapunt 3 besproken.

-Up to date maken en houden van *digitaal handboek*. Mw. van den Bos merkt op dat het digitaal handboek een belangrijke informatiebron is voor medewerkers als het gaat om nieuw beleid, regeling enz. De GMR vindt het belangrijk dat medewerkers deze informatie zelf kunnen inzien. Dhr. Kokhuis merkt op dat het stafbureau hier voortvarend aan werkt. Ouders in de GMR merken op dat zij het jammer vinden dat ze geen toegang hebben tot het digitaal handboek. Het handboek is alleen voor medewerkers in te zien.

### **Rondvraag.**

GMR leden en leden van RvT geven aan dat ze de sfeer in de vergadering als bijzonder prettig en open hebben ervaren. De RvT doet het goed te zien hoe betrokken de leden van GMR zijn en hoe trots medewerkers zijn op hun school. Dhr. Kokhuis merkt op dat de RvT ook van mening is dat Konot een prachtige organisatie is met een mooie schaalgrootte waardoor professionalisering als maatwerk voor medewerkers, op eigen locatie bij Konot vanzelfsprekend is. Hij merkt op dat dit bijzonder is. De leden van de RvT zetten zich ook met veel enthousiasme in voor deze professionele onderwijsorganisatie.

### **Sluiting.**

Dhr. Kokhuis sluit de vergadering en dankt ieder voor zijn inbreng.