

**Concept notulen GMR vergadering  
d.d. dinsdag 13 november 2018  
vastgesteld 11-12-2018**

**Aanwezig GMR:**

Ouders: dhr. P. Bonte, mw. Pierik en mw. L.Velthuis.

Leerkrachten: de dames: M. Grunnekemeijer, A. Olde Boerrigter, C. Derkink, B. Siemerink en T. de Wals.

Mw. A. Caunter (ambt.secr./notulist)

**Afwezig GMR:**

Leerkrachten: mw. M. Haan,

Ouders: dhr. O. Ter Laak, mw. P. Nieuwhuis en mw. E. van den Bos (voorzitter).,

**1. Opening en vaststelling agenda.**

Dhr. Bonte zit de vergadering voor in verband met afwezigheid van mw. Van den Bos. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

**2. Voorstelrondje.**

Mw. Pierik is voor het eerst aanwezig. Ze neemt zitting in de GMR namens de ouders van de niet Oldenzaal gebonden scholen. Mw. Pierik is met haar man en 4 kinderen woonachtig te Rossum. Ze is arbeidzaam bij Onderwijscentrum Het Roessingh in de functie van directeur. Haar motivatie lag vooral in het feit dat er al geruime tijd een onvervulde vacature was in de GMR voor de oudergeleding. Met de toetreding van mw. Pierik is de GMR voltallig.

**3. Mededelingen.**

- artikel in staatscourant betreffende de opheffingsnorm en de bevoegdheid van de gemeente daarin is door iedereen ontvangen. Punt wordt aan de actielijst toegevoegd. GMR vraagt zich af of dit (financiële) consequenties gaat krijgen voor Konot en welke beleid het CvB in dat geval voor ogen staat.

- Er zijn nog plaatsen vrij voor de basiscursus medezeggenschap op 20 november 2018. Er zijn 13 aanmeldingen. Mw. Caunter merkt op dat er veel wijzigingen zijn in de wetgeving. Zij zal de cursus zelf ook weer volgen. Aanmelding kan tot op het laatste moment nog. Maximaal aantal deelnemers is 20.

**4. Notulen GMR vergadering 25 september 2018**

De notulen van de GMR vergadering worden ongewijzigd vastgesteld.

Notulen van GMR-OV zullen in de overlegvergadering kunnen worden vastgesteld.

**N.a.v.** de notulen wordt opgemerkt dat is geen duidelijkheid is over het vierslag leren. Wat wel bekend is dat deze regeling is wegbezuinigd en van kracht is geweest van 2016 tot en met 2018. Er zijn nog mogelijkheden tot aanvragen van een klein stukje subsidie voor de periode tot 31-12-2018. Mw. Grunnekemeijer merkt op dat deze regeling mogelijk positieve effecten zou kunnen hebben op duurzettingbaarheid van leerkrachten. Het wordt jammer gevonden dat deze regeling is beëindigd. De mogelijkheid om jonge leerkrachten aan je organisatie te binden door het

vierslagleren gaat met het afschaffen van de regeling ook teloor. Vraag aan CvB hoe zij dit gaan opvangen.

**N.a.v.** van de opmerking van dhr. Brunger in de notulen over het voortvarende tempo van Konot ten opzichte van andere organisatie bij de implementatie van de AVG wetgeving, merkt mw. de Wals op dat zij hier twijfels over heeft. Tijdens de workshop train the trainer hoorde zij andere geluiden van collega AVG functionarissen. In de discussie die daarna ontstaat blijkt dat veel organisatie veel verder en professioneler zijn met o.a. de communicatie naar ouders. Konot maakt (nog) geen gebruik van versleutelde mails die persoonsgegevens bevatten. Er zijn ook dataleaks geweest bij Konot wordt ter vergadering geconstateerd. Korte trainingen voor een beperkt aantal medewerkers en uitbesteding van het gegevensbeheer bij OBt lijkt de GMR niet voldoende. Er wordt opgemerkt dat het beleid van Konot voor de beveiliging van gegevens juist niet voortvarend is. De GMR leden vragen zich af of de risico's, als het mis gaat, voldoende in kaart zijn gebracht en worden onderkend. Punt wordt als actiepunt opgevoerd en zal in de eerstvolgende overlegvergadering worden besproken.

#### **5. Actielijst bijwerken.**

Mw. Caunter merkt op dat de punten van de actielijst vandaag op de agenda staan of zijn verwerkt in de jaarplanning. Met name de jaarlijkse evaluaties van nieuw beleid zijn opgenomen in de concept jaarplanning.

#### **6. Concept jaarverslag GMR 2017-2018.**

-De bijlage met contactgegevens van GMR leden zijn dit jaar voor het eerst niet opgenomen in verband met privacy. GMR leden zullen contactgegevens checken en naar mw. Caunter mailen. Deze lijst wordt voor intern gebruik.

-Bij hoofdstuk 6 'blik in de toekomst' zal het speerpunt duurzaam inzetbaarheid worden toegevoegd.

Behoudens bovenstaande wijziging wordt het jaarverslag vastgesteld. Het jaarverslag wordt gemaild naar de leden van het beraad, CvB, RvT, contactpersonen GMR, GMR leden en wordt op de website geplaatst.

#### **7. Terugblikken op vergadering RvT.**

GMR leden zijn unaniem in hun gevoel dat het een positieve vergadering was met een open sfeer. De aanwezigheid van het CvB wordt niet als een belemmering ervaren om openlijk te spreken. Mw. Caunter merkt op dat op voorspraak van de RvT het CvB aanwezig is bij de vergadering met de RvT. Gedachte van de RvT was dat het CvB zaken kan toelichten en verduidelijken. Er wordt opgemerkt dat een vergaderconstructie zoals die bij alle overleggen met MR en GMR gehanteerd wordt de voorkeur zou genieten. Deel met aanwezigheid van het CvB en deel alleen GMR en RvT. Voorstel om dit met de Rvt te bespreken. Actielijst

#### **8. Concept jaarplanning.**

Ieder heeft de jaarplanning 2018-2019 ontvangen. Er wordt afgesproken om deze voor het komende jaar als leidraad voor de GMR activiteiten te gebruiken. Mw. Caunter merkt op dat het geen statisch document is. Toevoegen kan in de loop van het jaar.

N.a.v. de jaarplanning februari/maart *cursus communicatie* licht mw. Caunter toe dat er signalen zijn vanuit CvB dat de communicatie tussen medezeggenschapsraden en directies verbeterd zou kunnen worden. Van de achterban kwam de vraag of er een gezamenlijke cursus is vanuit de GMR voor communicatie tussen MR en achterban. Ze oppert het idee om een cursus communicatie met directie en achterban op locatie te organiseren.

GMR leden geven aan dat eerst geïnventariseerd dient te worden wat het leerdoel is en vanuit welke ervaringen deze vraag naar scholing is gesteld. Er wordt opgemerkt dat deze scholing mogelijk beter per school of onderwijsgemeenschap kan worden verzorgd. Scholing van MR op het punt van communicatie met directie zonder aanwezigheid van de directie wordt niet logisch gevonden. Er is meer informatie nodig is de conclusie van de GMR. Punt wordt door het DB meegenomen naar het overleg met het CvB. Actiepunt.

### **9. Konot beleid duurzaam inzetbaarheid.**

Mw. Grunnekemeijer en mw. Caunter hebben gebrainstormd over mogelijke input vanuit de GMR voor ontwikkeling van duurzaam inzetbaarheid van medewerkers. Conclusie na terugkoppeling in de GMR is dat het lastig is om als GMR beleidshandreikingen te doen op dit punt. Het is een complex en voorbehouden aan professionals binnen het HRM. Er wordt geconstateerd dat er bij Konot weinig op papier staat maar dat er wel beleid is in de organisatie om medewerkers langer fit te houden. De GMR zou graag meer zicht willen hebben om dit beleid.

De GMR heeft de volgende vragen aan het CvB:

- Wat is concreet het beleid vanuit het CvB naar directies?
- Kan het strategisch beleid als organisatiebeleid worden meegenomen in het strategisch meerjaren beleidsplan voor Konot?
- Welke bronnen worden aangeboord om duurzaam inzetbaarheidsbeleid te bekostigen buiten de reguliere onderwijsfinanciering?
- Wat verwacht de werkgever van medewerkers? (normjaartaak en invulling uren duurzaam inzetbaarheid door medewerkers)

Punt wordt meegenomen naar het DB overleg en zal voor de volgende vergadering worden geagendeerd.

### **10. Evaluaties beleid en input leerkrachten.**

Voor de overlegvergadering van december zullen de evaluaties worden geagendeerd.

Vorming OG vanaf 2013. Dhr. Brunger heeft mondeling toegelicht wat de uitkomst was van de evaluatie bij directies. Directies waren allen zeer positief over onderwijsgemeenschappen, deelde hij mede in de GMR vergadering. De GMR vindt het juist belangrijk dat er evaluatie wordt gedaan naar de bevindingen van medewerkers. Het CvB vond dit een goed idee maar het is niet duidelijk wie deze evaluatie moet gaan doen. Er wordt opgemerkt dat tijdens het brainstormen over duurzaam inzetbaarheid ook is gesproken over werkdrukverzwaring. Er is de afgelopen jaren ook sprake van beleving van werkdrukverhoging. Er is mogelijk een verband te leggen met de vorming van de OG's en vermindering van directie uren op

scholen. Er zijn echter meer veranderingen geweest in deze periode die mogelijk ook hebben geleid tot werkdruk-verzwaring. Passend onderwijs heeft ook veel impact gehad. Er wordt opgemerkt dat deze evaluatie uitgevoerd zou kunnen worden door een extern bureau. De GMR is van mening dat de evaluatie van de OG's en beleving van medewerkers eerst moet gebeuren alvorens te beslissen over samenvoeging van OG's.

Mw. Derkink merkt op dat de discussie rondom samenvoeging geagendeerd dient te worden omdat hier nu geen schot in zit. Mw. Caunter merkt op dat het CvB heeft aangegeven op dit moment geen idee te hebben hoe verder. Er is een verschil van inzicht. Mw. Derkink geeft aan dat de medezeggenschapsraden van alle betrokken scholen een brief hebben gestuurd omdat zij dit wel graag willen. Dit zou ook een besparing opleveren van 0,4 ft merkt ze op. Met het oog op formatie is duidelijkheid wenselijk. Mw. Pierik merkt op dat de brief van de MR geen initiatief was van de MR maar meer een verzoek aan de MR deze te schrijven. Mw. Caunter geeft aan dat het nu aan de bestuurders is hoe zij verder willen met de samenvoeging van twee OG's. Voor dit besluit is toestemming nodig van de RvT merkt mw. Caunter op. De GMR ziet onvoldoende voordelen in de samenvoeging van OG's voor de Konot organisatie op langere termijn. Voor de volgende GMR vergadering wordt dit punt geagendeerd temeer om nieuwe GMR leden bij te praten en een kans te geven input te geven op dit beleidsvoornemen. actiepunt.

#### Cohortenregeling.

De GMR leden hebben de indruk dat de cohortenregeling alleen heeft gespeeld bij de Bongerd. Op de Bongerd is veel mis gegaan, merkt mw. Grunnekemeijer op. In de GMR is indertijd aangegeven dat een uitvoeringsregeling nodig zou zijn om willekeur van directies te voorkomen. Gelijke behandeling is een recht van iedere medewerker als het gaat om dergelijke regelingen, merkt mw. Caunter. Medewerkers hebben een aanstelling bij het bestuur van Konot. De GMR wil de bevindingen van de scholen inventariseren.

Er wordt afgesproken dat mw. Caunter via de mail de GMR leden en GMR contactpersonen zal vragen te reageren op de volgende vragen:

- *Was zijn de ervaringen op jullie school met de cohortenregeling*
  1. qua implementatie
  2. Algemene informatieverstrekking hierover door de directie

#### **11. Functioneren medezeggenschap op scholen.**

In het overleg met de RvT is dit punt ook besproken. Artikel uit MR magazine geeft informatie over toezicht van de inspectie op het punt van medezeggenschap en functioneren van de medezeggenschapsorganen binnen de organisatie. Op dit punt moet goed gescoord worden omdat dit in de basiskwalificatie wordt meegenomen. Er zijn signalen binnen Konot die erop wijzen dat er openheid is tussen MR-en en directies maar dat de daadwerkelijke formele uitvoering van de WMS regelmatig achterwege blijft. Aan MR en GMR moet op de onderdelen genoemd in de WMS om instemming of advies worden gevraagd. Dit dient ook gedocumenteerd te worden. Een MR moet ook schriftelijk de vraag beantwoorden. De GMR zou, voorafgaande aan, inspectie onderzoek bij Konot kunnen laten inventariseren wat de stand van

zaken is bij Konot. Lopen de scholen een risico als ze op dit punt door de inspectie worden getoetst.

Mw. Caunter zal naast de vraag over ervaringen met de cohorten regelingen ook vragen naar de werkwijze op school; of de Wet Medezeggenschap Scholen correct wordt nageleefd. De gedragsankers zullen worden meegestuurd met de vraag of de MR leden zich hierin herkennen.

## **12. Rondvraag en sluiting.**

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

Dhr. Bonte sluit de vergadering en dankt ieder voor zijn/haar inbreng.