

**Notulen GMR OVERLEG vergadering
d.d. 11 december 2018
vastgesteld 7-1-2019**

Aanwezig GMR:

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

Leerkrachten: mw. M. Grunnekemeijer, mw. M. Haan, mw. T. de Wals en mw B. Siemerink.

Afwezig GMR:

Leerkrachten: mw C. Monnink en mw. A. Olde Boerrigter

Ouders: mw. L. Velthuis en mw. T. Pierik.

CvB: de heren A. Brunger en F. Nijhuis

Staf P&O: mw. L. ter Haar en mw. A. ten Dam.

1. Opening en vaststelling agenda.

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

2. Notulen GMR overlegvergadering 25 september 2018.

Naar aanleiding van de notulen punt 4 *status AVG* merkt dhr. Brunger op dat Konot op het punt staat om een keuze te maken voor het bedrijf Datamezes. Dit is een samenwerking tussen Accountantskantoor Eshuis en OBT. Deze partij lijkt voor Konot de beste en goedkoopste zonder openeinde financiering, merkt dhr. Brunger op. Zij zullen ook de FG gaan overnemen en o.a. meldpunt zijn voor dataleks indien deze zich voordoen. Mw. van den Bos merkt op dat deze informatie ook op de website van Konot gepubliceerd moet worden. Dhr. Brunger is hiervan op de hoogte.

De notulen worden ongewijzigd vastgesteld.

3. Beoordelingsbeleid.

Dhr. Brunger deelt mede dat er aanvankelijk wat verwarring was over het beoordelingsgesprek. Een beoordelingsgesprek kan in de praktijk ook gekoppeld zijn aan een functioneringsgesprek blijkt na raadpleging van de CAO. Dit hoeft geen extra gesprek te zijn. P&O heeft ook geconstateerd dat er binnen de Konot organisatie al verschillende instrumenten worden gebruikt om te komen tot een beoordeling van de medewerker. Deze zijn echter (nog) niet opgeschreven in een formeel beleidsdocument en aan de GMR voorgelegd. Een van de instrumenten is de lijst van Vd Grift, merkt mw. ter Haar op. Mw. Caunter merkt op dat een Konot beoordelingskader wettelijk vereist wordt maar ook nodig is om medewerkers transparantie te geven en gelijk te behandelen. Op termijn zou het beoordelingsbeleid misschien kunnen leiden tot ontwikkelen van beloningsbeleid, suggereert mw. Caunter. Mw. ter Haar merkt op dat ze de term beoordelingsbeleid erg negatief over vindt komen. Ze merkt op dat wanneer een medewerker niet goed gaat er altijd sprake is van een gelijkwaardig gesprek in de vorm van een functioneringsgesprek. Dat past beter bij de Konot cultuur merkt ze op. Er wordt afgesproken dat het beoordelingsbeleid dat Konot breed geldt wordt beschreven in

een beleidsnotitie *beoordelingsbeleid* en aan de (P)GMR wordt voorgelegd ter instemming. Op schoolniveau kan een directeur aan het kaderbeleid beoordelingscriteria toevoegen die school specifiek zijn.

4. Evaluatie cohortenregeling.

Mw. van den Bos vraagt aan de staffunctionarissen hoe zij de uitvoering van de cohortenregeling hebben ervaren. De P&O stafleden geven aan in de communicatie zaken niet helemaal goed zijn verlopen. De GMR heeft de ervaringen van medewerkers via de MR opgehaald. Daaruit blijkt dat de regeling slechts op één school aan de orde was. Daarbij heeft de directeur gebruik gemaakt op zijn recht om in uitzonderlijke gevallen af te wijken van de regeling.

De regeling is op alle scholen goed gecommuniceerd en is inhoudelijk duidelijk blijkt uit de input van de MR-en. Er zijn wel grote verschillen qua openheid van directeuren aan de medewerkers in de cohorten.

Er wordt geconstateerd dat de regeling duidelijk is en dat het beoogde doel (evenwichtige leeftijdsopbouw in een team behouden bij krimp) door iedereen; CvB en GMR onverminderd wordt onderschreven. Op inhoud behoeft de regeling na evaluatie geen aanpassingen is de conclusie.

De uitvoering van de regeling vraagt wel om een handreiking voor directie in de vorm van een uitvoeringsregeling, wordt geconstateerd.

De GMR pleit er voor om zo vroeg mogelijk de informatie over mogelijke gedwongen mobiliteit bekend te maken aan (mogelijke) betrokkenen, ondanks dat hier nog wat zou kunnen veranderen doordat andere zaken hierop van invloed zijn zoals vrijwillige mobiliteit van collega's. Dhr. Bonte merkt op dat het in belang van Konot is dat alle betrokkenen qua tijd ruimschoots de kans krijgen om te anticiperen op gedwongen mobiliteit. Proactief handelen wordt dan gestimuleerd. Inschatten van kansen hoort daar ook bij. In het kader van AVG is privacy van medewerkers een belangrijke overweging om discreet om te gaan met lijsten. Er wordt opgemerkt dat een directeur wel inzage *moet* geven in de positie van de medewerker als een medewerker daarom vraagt. Dit is een verbeterpunt in de uitvoering van de regeling. Mw. ter Haar merkt op dat er nu nog geen tijdsplanning is voor bekendmaking van cohorten. Deze zal in een tijdpad worden aangegeven in de uitvoeringsregeling voor directie, wordt afgesproken. Dhr. Bonte merkt op dat informatieverstrekking meteen na vaststelling van de begroting zou kunnen. Een cohort zou aan het begin van het schooljaar al bekend gemaakt kunnen worden. Er wordt opgemerkt dat de beslissing van de werkgever schriftelijk meegedeeld zou moeten worden met een verwijzing naar de bezwaarprocedure. Mw. van den Bos vraagt of de uitvoeringsregeling aan het digitaal handboek kan worden toegevoegd.

Mw. Grunnekemeijer merkt op dat in de notitie werving en selectie op onderdelen ook verwezen kan worden naar de cohortenregeling. Bijvoorbeeld bij de regels over voorrang bij benoeming. Er wordt opgemerkt dat er wel sprake is van voorrang maar dat er ook gekeken wordt naar ervaring in bijvoorbeeld onder- of bovenbouw. Deze twee regelingen moeten goed op elkaar afgestemd zijn wordt opgemerkt. Mw. ter Haar zegt toe dat P&O de notitie werving en selectie zal nakijken.

5. Meldcode huiselijk geweld & Pestbeleid.

Notitie pestbeleid is toegevoegd aan de agenda en maakt onderdeel uit van het Konot Veiligheidsplan. Het gaat om een beleidskader dat op school verder wordt

uitgewerkt en t.z.t. aan de MR-en wordt voorgelegd. Er dient op school een coördinator pestbeleid te zijn. Dat is nieuw. Het voorliggende pestbeleid is organisatie breed beleid dat aan de GMR wordt voorgelegd ter instemming. Beleid is per schooljaar 2018-2019 van kracht.

Meldcode huiselijk geweld is eerder vastgesteld en maakt ook onderdeel uit van het grote Konot Veiligheidsplan. Dhr. Nijhuis licht toe dat de onderdelen uit het veiligheidsplan geüpdatet worden daar waar zich dat aandient. In dit geval is de meldcode huiselijk geweld aan een update toe vanwege wettelijke veranderingen. Er zullen bijvoorbeeld twee functionarissen worden benoemd. De term school contactpersoon verdwijnt. Nieuwe termen zijn functionaris ongewenst gedrag en school aanspreekpunt. De notities zijn duidelijk. De GMR heeft geen vragen of opmerkingen.

6. Veiligheidsplan.

Dhr. Nijhuis legt uit dat dit de grote *kapstok notitie* is waarin verschillende beleidsnotities zijn samengebracht die allen te maken hebben met Veiligheid in de breedste zin.

Het CvB vraagt instemming op de het algemene Veiligheidsplan dat is geüpdatet.

Er wordt afgesproken dat het Konot Veiligheidsplan *wel* steeds wordt toegevoegd als een deelbeleidsnotitie uit het Veiligheidsplan ter instemming wordt aangeboden aan de GMR. Wel wordt duidelijk aangegeven welke delen gewijzigd zijn, zodat er niet geen onnodige discussies plaats vinden over zaken die eerder zijn vastgesteld.

7. Mededelingen.

- Voorstel GMR evaluatie OG's vanuit perspectief van de medewerkers.

Dhr. Brunger stelt voor om een werkgroep samen te stellen om helder te krijgen *wat* en *waarom* CvB en GMR de OG structuur willen evalueren. Dhr. Brunger, staffunctionaris P&O en enkele leden van de GMR zullen zitting nemen in de werkgroep die voorwerk zal doen voor de evaluatie.

-Duurzaam inzetbaarheidsbeleid Konot.

Mw. van den Bos licht toe dat de GMR tot de conclusie is gekomen dat zij geen verregaande handreikingen kan doen voor duurzaam inzetbaarheidsbeleid. Dat is aan de organisatie meent de GMR. Mw. van den Bos merkt op dat de GMR ontwikkeling van beleid door het CvB zeer zou toejuichen. Dhr. Brunger merkt op dat niet iedereen werkdruk op dezelfde manier ervaart. Een individuele aanpak is noodzakelijk. De GMR is van mening dat met creativiteit en weinig middelen winst te behalen is in deze. Dhr. Brunger zegt toe hier nog eens naar te kijken. Er wordt opgemerkt dat er subsidies te halen zijn om beleid te ontwikkelen. Dhr. Brunger merkt op dat hier vaak ook extra geld uit eigen middelen ingestoken moet worden en het vaak arbeidsintensieve processen zijn. Het CvB volgt op dit moment in deze de CAO. Er wordt opgemerkt dat er bij medewerkers onduidelijkheid is over de mogelijkheden om duurzaam inzetbaarheidsuren op te nemen. Dhr. Brunger merkt op dat medewerkers altijd bij hun eigen directeur of P&O informatie kunnen inwinnen. Er wordt opgemerkt dat het vaak erg onpraktisch is om de beschikbare uren in te passen in de praktijk. Daardoor lijken ze geen doel te treffen.

-inspectiebezoek. Mw. Wenting heeft de GMR stukken toegestuurd over het geplande inspectiebezoek op 12 februari. De GMR besluit om zonder vooroverleg het gesprek aan te gaan. Het is niet duidelijk of de inspectie met een afvaardiging van de GMR wil spreken of met de gehele GMR, dhr. Brunger gaat dit navragen. GMR leden houden zich beschikbaar.

- Cursus communicatie. De GMR stelt voor om een cursus te organiseren voor GMR leden en leden van het CvB om elkaars rollen te belichten en hierover in gesprek te gaan onder begeleiding van een deskundige. Het CvB vindt dit een goed idee evenals het idee om in navolging van deze cursus ook directie en MR deze gezamenlijke cursus aan te bieden. Het CvB heeft een soortgelijke cursus ook gedaan met de RvT. De GMR gaat iemand benaderen, de kosten worden betaald uit het budget van de GMR.

8. Rondvraag en sluiting.

Op maandag 7 januari is er een extra overleg met CvB in het bijzijn van dhr. Keus (staffunctionaris Financiën) over de begroting 2019 en meerjaren begroting 2019-2022.

Mw. van den Bos sluit om 22.00 uur de overlegvergadering en dankt ieder voor zijn/haar inbreng.