

		GMR Stichting Best Onderwijs Vergaderdatum: dinsdag 14 december 2021 Tijd: 19.30 – 21.30 uur MS teams		
Voorzitter:		Ellen Leenaerts	Notulist:	<i>metAstrid</i>
Aanwezig: Willem (deel 1), Ellen (voorzitter), Karen, Liesbeth, Mirjam, Paul, Syl, Annemarie, Joep, Linda (agendapunt 2), Marieke, Erwin, Esther en Hannie (agendapunt 2) Afwezig: Frank				
-----NOTULEN-----				
Agendapunt				Actie
1.	Informatief deel met voorzitter CvB			
	<p>1. Welkom, agendavaststelling en mededelingen</p> <p>De voorzitter opent de vergadering om 19:31 uur. Erwin (Klimboom) & Esther (Antonius) worden welkom geheten als nieuwe GMR leden en stellen zich kort voor. De vergadering van 24 januari vindt online in Teams plaats. Morgen zal bekeken worden wat er aan protocollen komt naar aanleiding van de persconferentie van vandaag.</p> <p>2. Verzuim, lerarentekort en werkdruk met Linda Bouwens P&O Adviseur & de Bedrijfsarts</p> <p>Kort verzuim loopt op ten opzichte van het jaar ervoor. Middel verzuim laat een flinke daling zien. Lang verzuim laat ook een dalende trend zien. Verzuim meer dan 1 jaar loopt op. Dit is te verklaren. Het verzuim langer dan 2 jaar is stabiel. De doelstelling onder de 4% komen is behaald. Afgelopen 2 jaar is een hectische periode geweest rondom corona. Directeuren hebben goed hun rol opgepakt. Zij zijn goed ondersteund door een coach. De communicatie verloopt goed. De reïntegratiecijfers dalen. Spreekuur langdurig verzuim is bij leerkrachten ouder dan 60 jaar werk gerelateerde problematiek (werkdruk/meebewegen met veranderende omgeving). Aandachtspunt hoe houden we de oudere leerkracht erbij en vitaal. Compliment voor Linda Bouwens. Grote pluim voor de directeuren. Voor 60+ bezig met duurzame inzetbaarheid. Directeuren zijn geschoold in preventief gesprekken voeren. Hannie zal niet langer als bedrijfsarts begeleiden. Er wordt gezocht naar een nieuwe bedrijfsarts die kan ondersteunen in de lijn van het regiemodel. 60+ staat ook in het HR-plan beschreven. De huidige casussen zijn maatwerk. In het plan wordt dit breder getrokken door op alle leeftijden te kijken. Wel kijken naar providerboog. In het HR-plan wordt gewerkt naar een gewenste situatie. Zover is nu nog niet. De punten van de GMR zijn meegenomen. Hier ligt ook een rol voor diverse MR- en GMR leden om in contact te komen met de diverse directeuren om te kijken wat er nodig is op de scholen. Eigen regiemodel gestart met verzuim. Eigen verantwoordelijkheid nemen voor je eigen loopbaan. Zelf in contact komen bij werkdruk. Wat nodig om dit beter beheersbaar te maken. Concreet moet hier nog naar gekeken worden hoe dit in detail uit te werken. Vanuit de overheid zijn regels gemaakt om samen met het team en de MR een werkverdelingsplan te maken. Hoe dit gedaan moet worden is vrij, maar het moet wel gebeuren. Wat is er uit de gesprekken van de MR leden met de school gekomen betreffende</p>			

	<p>personeelstevredenheid (werkdruk/maken van zelfsturende leiders van leerkrachten)? Dit wordt bij agendapunt 5 meegenomen. Hebben de bestuurders inderdaad de kwaliteit en tijd hebben om medewerkers op te leiden? Donderdag staat een themadag HRM gepland. De werkverdeling mag naar boven. Signaleringsgevoeligheid wordt donderdag besproken op de themadag HR. Eventuele vragen kunnen nog per e-mail gesteld worden aan Linda Bouwens.</p> <p>3. Analyse realisatie vs. begroting 2021 Willem licht de bijlage toe. Dit jaar weer een onderschrijding. Er wordt te weinig geld uitgegeven. Exploitatie -/-€ 300.000. Begroot € 600.000. Verschil is te groot. Er wordt veel en hard aan leraren getrokken. Gevolgen zijn in de analyse zichtbaar. GMR leden uitnodigen om met directies na te denken over creatieve oplossingen. Nu ca. € 250.000 uitgeven middels uitzendbureaus. Veel vergoedingen en beschikkingen binnen. Hier graag leraren voor aanstellen. Ondanks dat leerlingaantallen dalen iets meer groepen. Er wordt gestuurd op kleinere klassen. Hierdoor meer leraren nodig. Er zijn leerkrachten die vertrekken richting een baan in het voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs. Er is wat meer functie- en taakdifferentiatie (werkplezier). Donderdag wordt het behoud en aantrekken van nieuwe leerkrachten besproken. Er wordt gekeken naar schaal 12. De 3^e en 4^e jaar studenten worden vergoed. De Lio-ers pakken steeds meer werkdagen en worden uitbetaald. Proberen om talentvolle collega's voor de Stichting te behouden. Social media worden steeds meer ingezet. Mooie nieuwe schoolgebouwen zijn ook belangrijk. Dit is een landelijk probleem.</p> <p>4. Begroting 2022 Joep geeft een terugkoppeling van het gesprek met Willems hierover. Ellen heeft een samenvatting aangeleverd. Structureel wordt er te weinig geld uitgegeven. In de meerjarenbegroting wordt in de toekomst veel uitgegeven. Belangrijk punt is het geld dat je nu krijgt geïnvesteerd wordt in de leerlingen die nu in het onderwijs zitten. Belangrijk is om te kijken of de MR in gesprek is met de school om extra investeringen te doen die buiten personeel liggen (inventaris/ICT). In de begroting meer uitgeven dan investeren. Met MR in gesprek wat er op je school aan investering gedaan wordt. Onder het onderhoudspotje binnen de Stichting zit een meerjarenonderhoudsplan. Deze pot is groot. Kengetallen in oplegger: verzoek om hier meer toelichting op te geven. Onzekerheid in de begroting zijn het leerlingaantal en de uitgaven. Investeren en onderhoud: gebeuren dit echt en zit hier een plan achter? De bekostiging verandert per 1 februari 2022. Er wordt in kalenderjaar gewerkt. Versimpeld naar € 200,00 per leerling minder. Dit is een risico. Wordt ook landelijk besproken. Een oplegger wordt als helpend ervaren. Belangrijk is wat er met het geld gebeurt.</p>	<p>Allen</p> <p>Allen</p> <p>Willem</p>
2.	<p>Formeel gedeelte</p>	
	<p>5. Plan van aanpak HR Meer zicht krijgen of exitgesprekken plaatsvinden en met wie? De GMR heeft hier ook een rol in. Voorstel is om exitgesprekken met Willem te hebben zodat er een trend gezien kan worden. De hoe in het HR-plan wordt gemist. Bijvoorbeeld in het plan staat "medewerkers verbonden</p>	

<p>met elkaar” en “duidelijke arbeidsvoorwaarden”. Dit concreter formuleren. Borging: in mei/juni zou GMR kunnen kijken hoe het ervoor staat. Er is een stuk ambitie. Er is onvoldoende fte beschikbaar. Van binnenuit halen. Waar? De meerderheid heeft nog niet met de MR gesproken. Afspraak is om dit voor de volgende vergadering te doen. Om dit te vergemakkelijken is er een filmpje gemaakt. Agenderen op de MR vergadering en het filmpje laten zien. Paul heeft het filmpje in de chat geplaatst. Het staat ook in de map van 28 september. 24 januari terugkoppelen wat reacties zijn.</p>	<p>Allen</p>
<p>Ellen checkt bij Willem inzet leer- en veerkracht. Komt overeen wat binnen werkdruk geadviseerd wordt, waarom pas dan? en waarom is de keus gemaakt?</p>	<p>Ellen</p>
<p>Terugkoppelen aan Linda Bouwens: Bladzijde 8 onderaan. Verplaatsen bolletje werkverdelingsplan naar boven (bolletje 3) en bolletje 2 medewerkers zelf verantwoordelijk. Niet meer passend. Hier gezamenlijk van maken. Meer concreet maken van acties. Eind dit jaar kijken wat daadwerkelijk gelukt en ingezet is. Hoe borgen? Exitgesprekken met wie vinden deze plaats? Hebben directeuren en bestuurders voldoende kwaliteit en rol om zelf medewerkers op te leiden?</p>	<p>Ellen</p>
<p>6. Notulen vorige vergadering <u>Notulen 28 september</u></p>	
<p>De notulen worden vastgesteld.</p>	
<p><u>Notulen 1 november met RvT</u></p>	
<p>De notulen worden vastgesteld.</p>	
<p>7. Besluitvorming - Begroting</p>	
<p>Middelen passend onderwijs: er is te veel geld. Materieel (€ 10.000). Personeel (€ 100.000). Het geld is gelabeld in de begroting en overheveling mag wettelijk niet zomaar. De Stichting heeft de opdracht gekregen om de reserve op te maken. Het investeringsplan voor volgend jaar is realistisch. Daarna zit er veel geld. Focus op worden de uitgaven gedaan. Zo nee, waar gaat het mis? Wat hangt samen met corona? Passend onderwijs staat in Excel maar niet in de oplegger. Kritisch zijn op waar het geld aan uitgegeven wordt. Denk hierbij aan de mogelijkheid om te investeren (aantal thema's uit het strategisch jaarplan en jarenlang thema's die nu niet in de begroting staan). Met MR inventariseren wat je als school nog nodig hebt. Verduurzaming (gebouwen) zit in de investeringspot. Gebouwen mag je verduurzamen. Hier is een plan voor. Volgende vergadering interessant om te kijken wat er in het onderhoudsplan zit en wat niet.</p>	<p>Allen</p>
<p>Actiepunt GMR: in gesprek (hoe was onderwijs?/speelplaats/duurzaamheid etc.) met MR gaan om tot actie te komen.</p>	<p>Allen</p>
<p>De GMR gaat akkoord met de begroting.</p>	
<p>8. Rondvraag en sluiting</p>	
<p>Zorgleerlingen: met IB-platform per school oriënteren wat precies aankunnen per groep. Syl komt hierop terug als er meer bekend is.</p>	<p>Syl</p>

	<p>Bespreekpunten vergadering 24 januari 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vanuit MR (Kiezel); lerarentekort, oplossing vervangingen; voorstel & visie vooral voor de langdurige vervanging omdat we zien dat iedere school een eigen manier heeft om hiermee om te gaan; - Vanuit vergadering RvT: communicatie met ouders, NPO-gelden evalueren; eerst binnen de MR? Verzuim/aantrekken nieuw personeel (mogelijk wordt dit al besproken bij puntje 2); - Connectie met MR; - Vakantie- en jaarplanning overzicht; - Terugkoppeling personeelstevredenheid (werkdruk/maken van zelfsturende leiders van leerkrachten); - O40 onderzoek: wat gebeurt er met de eerste resultaten? Wellicht ook interessant om dit in de MR te bespreken. <p>Punten mailen naar Ellen.</p> <p>Naschoolse activiteiten voor de jeugd. De bekostiging moet zuiver blijven. Alle gymdocenten van Best onderwijs moeten meedraaien in naschoolse activiteiten. Wie betaalt dit? Bij Platijn is een gymdocent aangenomen van de werkdruk verlagende middelen. Hierdoor minder op scholen werkzaam. Initiatief is prachtig maar de financiering moet ergens anders vandaan. Hoe zit dit bij andere scholen? Antwoorden mailen naar Annemarie (voor kerstvakantie). Daarna bekijken Annemarie en Ellen of dit geagendeerd wordt.</p> <p>De voorzitter sluit de vergadering om 21:30 uur.</p>				Allen Annemarie/Ellen
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--------------------------

----- Actiepuntenlijst-----

Datum	Actie	Wie	Wanneer
14-12-21	Begroting: in gesprek (hoe was onderwijs?/speelplaats/duurzaamheid/ICT/inventaris etc.) met MR/directies gaan om tot actie te komen.	Allen	z.s.m.
14-12-21	Zorgleerlingen: met IB-platform per school oriënteren wat precies aankunnen per groep. Syl komt hierop terug als er meer bekend is.	Syl	z.s.m.
14-12-21	Bespreekpunten vergadering 24 januari 2022: agendapunten mailen naar Ellen.	Allen	z.s.m.
14-12-21	Naschoolse activiteiten: doorgeven aan Annemarie of er gymdocenten zijn die aangenomen zijn van werkdruk verlagende middelen (in verband met zuivere bekostiging). Ellen en Annemarie bepalen aan de hand van de uitkomsten of dit een agendapunt wordt voor de volgende vergadering.	Allen Ellen en Annemarie	Vóór Kerstvakantie
14-12-21	Begroting 2022: meer toelichting geven op kengetallen in oplegger	Willem	
14-12-21	Plan van aanpak HR: De meerderheid heeft nog niet met de MR gesproken over de personeelstevredenheid (werkdruk/maken van zelfsturende leiders van leerkrachten).	Allen	Uiterlijk 23-01-2022
14-12-21	Plan van aanpak HR: Ellen checkt bij Willem inzet leer- en veerkracht. Komt overeen wat binnen	Ellen	

	werkdruk geadviseerd wordt, waarom pas dan? en waarom is de keus gemaakt?		
14-12-21	Plan van aanpak HR: terugkoppelen aan Linda Bouwens: Bladzijde 8 onderaan. Verplaatsen bolletje werkverdelingsplan naar boven (bolletje 3) en bolletje 2 medewerkers zelf verantwoordelijk. Niet meer passend. Hier gezamenlijk van maken. Meer concreet maken van acties. Eind dit jaar kijken wat daadwerkelijk gelukt en ingezet is. Hoe borgen? Exitgesprekken met wie vinden deze plaats? Hebben directeuren en bestuurders voldoende kwaliteit en rol om zelf medewerkers op te leiden?	Ellen	