

		GMR Stichting Best Onderwijs Vergaderdatum: maandag 1 maart 2021 Tijd: 19.30 – 21.45 uur Vergaderlocatie: Microsoft Teams	
Voorzitter:		Ellen Leenaerts	Notulist: <i>metAstrid</i>
Aanwezig: Willem (deel 1), Ellen (voorzitter), Janine, Annemarie, Ilse, Liesbeth, Jos, Karen, Mirjam, Syl, Paul, Sanne Afwezig: Frank, Yvonne			
-----NOTULEN-----			
Agendapunt			Actie
<b>1.</b>	<b>Informatief deel met voorzitter CvB</b>		
<p><b>1. Welkom, agendavaststelling en mededelingen</b></p> <p>De voorzitter opent de vergadering en heet allen welkom.</p> <p>Mededelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ellen geeft aan dat haar groep 8 is verhuisd naar het oude bestuurskantoor, in verband met waarborgen van de 1,5 meter. In het oude bestuurskantoor zijn nu drie extra ruimtes beschikbaar.</li> <li>• Frank Weerheijm sluit vanaf de volgende vergadering weer aan.</li> <li>• Het zakboek WMS, met daarin aandachtspunten over onder andere het doel van de GMR, is bij Linda af te halen op het nieuwe bestuurskantoor. De leerkracht en de ouder dienen onderling af te stemmen wie het boek ophaalt.</li> <li>• Er zijn geen op- of aanmerkingen op het feit dat Linda inzage heeft in bepaalde GMR-stukken. Eventuele opmerkingen kunnen na de vergadering nog naar Ellen gemaïld worden.</li> <li>• Willem benoemt dat er een nieuwe GMR-vergaderruimte is gehuurd en hoopt dat deze snel in gebruik genomen kan worden.</li> </ul> <p>Vanuit een docent is de vraag binnengekomen hoe het bestuur van Best Onderwijs omgaat met een code rood vanuit het KNMI. Op de eerste schooldag na de carnavalsvakantie is dit aan de orde geweest en toen bleven de scholen gewoon open. Een deel van het BRICKS-team heeft aangegeven het niet eens te zijn met deze keuze. Willem reageert dat in overleg met de directeuren de afweging is gemaakt om de eerste schooldag na de schoolvakantie en de lockdown wel gewoon door te laten gaan, vooral omdat de inschatting was dat de kinderen heel graag wilden beginnen. Als op een zondag gemaïld wordt dat de school dicht blijft, is de kans groot dat niet alle ouders dat bericht tijdig gelezen hebben. Er is geen protocol. Als de school open is en het is een werkdag, dient het personeelslid bij afwezigheid onbetaald verlof op te nemen. Dit kan worden doorgetrokken naar corona. Als er geen medische reden is om niet te komen, komt het op verlof aan.</p> <p><b>2. Veiligheid personeel en kinderen</b></p> <p>Willem geeft aan dat hij het lastig vindt om de cijfers per school op dit moment met de GMR te delen. Eerst worden die cijfers gepresenteerd aan de directeuren. Daarna volgt verantwoording aan de GMR. Hij verzoekt de GMR-leden professioneel te reageren wanneer dergelijke cijfers worden voorgelegd en vragen of opmerkingen te bespreken met de directeur of met Willem.</p> <p>Best Onderwijs heeft de ambitie om alle partijen zich voor 100% sociaal veilig te</p>			

<p>laten voelen. Dat is een prachtig streven maar nooit de realiteit. En dat is ook niet erg, zolang iedereen daar gezamenlijk het gesprek over aangaat. Niet alle scholen hanteren dezelfde monitor, dat maakt het lastig om een betrouwbaar getal neer te zetten. Voor nu wordt de sociale veiligheid ingeschat tussen 67% en 90%. Scholen en directeuren werken heel hard aan dit onderwerp.</p> <p>Een leraar merkt op dat een 100%-score op de ZIEN-lijst niet haalbaar is. Als een aantal keer 'soms' wordt ingevuld, is de score al snel rood. Kinderen zijn naar elkaar toe ontzettend hard. Zij gaat daarom met de kinderen zelf in gesprek hierover en benoemt dat alle antwoorden goed zijn. Willem vult aan dat opvolging belangrijk is bij kinderen. Deze monitor is wettelijk verplicht om stil lijden te voorkomen. Hij adviseert ouders zelf te checken of een school aan de afspraken voldoet. Opgemerkt wordt dat niet iedere school dezelfde observatielijst hanteert. Willem antwoordt dat wordt gekozen voor eigenheid van de scholen, en het stukje ruis dat hierdoor ontstaat wordt geaccepteerd. Alle gehanteerde methodes zijn gecertificeerd.</p> <p>Een ouder vraagt naar de beweging en welke interventies belangrijk zijn. Willem antwoordt dat in totaliteit gesteld kan worden dat Best Onderwijs het steeds iets beter doet, hetzij met marginale verschillen. Hij beveelt aan om het gesprek over de cijfers bij onduidelijkheden op schoolniveau op te pakken. Als de antwoorden onbevredigend zijn, is het terecht dat de directeur daar op wordt aangesproken. Er zijn veel werkgroepen bezig met sociaal-emotionele ontwikkeling en er zijn diverse methodes om dit door te ontwikkelen. Het is belangrijk dat GMR-leden alert zijn op wat er binnen de school met de punten gebeurt en punten zelf bespreekbaar maken met de directie en de MR op de school.</p> <p>Willem benoemt ter afsluiting dat hij later de cijfers rondom sociale veiligheid nog nader toelicht. Aanvullend wordt benoemd dat de cijfers benut moeten worden om de aandacht te focussen op nog meer welbevinden, betrokkenheid en sociale veiligheid.</p> <p><b>3. Huisvesting</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De Zevensprong: donderdag volgt de aftrap met drie scenario's. Het is gelukt om de gymzaal te behouden. Het wordt een prachtige groene school in de wijk.</li> <li>• Bricks wordt een project, een mooie MFA is het doel.</li> <li>• Op Aarlesche Erven mag worden gestart.</li> <li>• Medio juni/juli is Dijkstraten klaar.</li> <li>• De Klimboom is prachtig geworden.</li> <li>• Paardenhei 7 is nog een zorgenkindje, en heeft de aandacht van Willem.</li> <li>• De Kiezel is flink aangepakt.</li> <li>• De offerte voor de zonnepanelen is getekend, Heydonck is de volgende.</li> <li>• St. Antonius heeft een lekkage meegemaakt.</li> </ul> <p><b>4. Corona</b></p> <p>Ellen licht kort toe dat hier de vorige keer is hier uitgebreid over gesproken. Voor nu is het goed om te kijken of er vanuit de ouders vragen zijn over de start van de scholen.</p>	Allen
---	-------

	<p>Vanuit de oudergeleding wordt gevraagd of het een keuze is geweest van het bestuur of van de school om de Cito-toetsen toch door te laten gaan. Willem antwoordt dat dit een stichtingskeuze is. Voor het eerst is er een doorbroken ontwikkeling van het kind. Op enig moment dient een objectieve meting plaats te vinden, waarna tot aan de zomer verder gas gegeven kan worden. Het is belangrijk om hiaten inzichtelijk te maken, omdat dit al een jaar lang niet is gebeurd. De scholen dienen zelf wel goed na te denken over wát er precies wordt getoetst.</p> <p>Een ouder merkt op dat het lastig was dat Korein als gevolg van corona had besloten dat het veiliger was voor de medewerkers om geen opvang meer te verzorgen. De regels die Korein hanteert als gevolg van corona betekenen dat de leerkracht veel meer op de achtergrond aanwezig dient te zijn. Willem antwoordt dat het inmiddels weer is teruggedraaid, omdat ze op heel erg veel plekken veel weerstand hebben gehad. Hij merkt op dat de samenwerking in principe goed verloopt. 25 maart zitten alle partners in een grote studiedag bij elkaar over de totale ambitie van de kindcentra en daar hoort TSO ook bij. De wensen van de opvangpartners, van de gemeente en van het onderwijs worden daar met elkaar verbonden.</p> <p>In het algemeen zijn er wel wat besmettingen van leraren geweest, maar die konden worden vervangen. Tot op heden ontspringt Best Onderwijs redelijk de dans. Best Onderwijs is enorm servicegericht en doet het heel goed, maar soms mag ook een grens gesteld worden door scholen of leraren.</p>	
2.	<b>Formeel gedeelte</b>	
	<p><b>5. Werkdruk HR-analyse “Leiderschap”</b></p> <p>Paul neemt de GMR mee in de mogelijke acties betreffende werkdruk en leiderschap. Hij benoemt dat de werkdruk binnen Best Onderwijs als constant wordt ervaren. Mensen werken vanuit intrinsieke motivatie en cijferen zichzelf daarbij weg. Als gevolg hiervan is het ziekteverzuim hoger. De professional dient tools te ontvangen om duurzaam inzetbaar te blijven. De vraag is of het beeld van de werkdruk binnen de scholen herkend wordt en of het interessant is om in dit binnen de stichting projectmatig op te pakken.</p> <p>Leraren antwoorden dat er naar hun mening veel langdurig ziekteverzuim is onder senioren, mensen met langdurige ziektebeelden (zonder relatie tot school), en duo-partners met jonge kinderen. Het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten bij leerkrachten is belangrijk. Er worden zaken van de leerkracht verwacht die als een verplichting worden voorgespiegeld, maar waar volgens Willem wel een keuze in gemaakt kan worden. Het is goed om als team kritisch te kijken naar de kern. Energie lekt weg in taken die niet per se ten goede komen van het kind. Soms heeft de leerkracht het gevoel dat de autonomie van de leerkracht weg wordt genomen als gevolg van besluiten die door anderen worden genomen. Ook in geval van ziekte of bij lastige probleemsituaties wil de leerkracht de ouder tevreden te houden. Het wordt als een lastige weegschaal ervaren. Ellen antwoordt dat er door de GMR een actieplan opgesteld moet worden. Paul stelt de vraag aan de orde welke rol de GMR heeft bij het aanpakken van deze problematiek.</p> <p>De voorzitter merkt op dat de oorzaken van de problematiek divers zijn, dus moet</p>	

<p>het breed aangepakt worden. De GMR kan nu aanbevelingen geven om werkdruk te verminderen, bijvoorbeeld middels coaching of uitbetalen of vervangen van overuren. Een aantal specifieke punten staan in de map van 18 januari en daar moeten de belangrijkste punten uit gefilterd worden. De vraag is hoe ervoor gezorgd kan worden dat iedereen naar zichzelf gaat kijken.</p> <p>Een ouder merkt op dat het helpt wanneer leerkrachten zichzelf de spiegel voor gaan houden. Het is waardevol om dit met een externe partij te doen en daarbij de professional en de leerkrachten in kleine groepen bij elkaar te zetten voor een open gesprek. Dit geldt ook voor de directeuren. Schoolcultuur is een waardevol punt om kritisch naar te kijken, aanvullend is het van belang om prioriteiten te durven stellen en jezelf kwetsbaar op te mogen stellen. Het is voor iedereen belangrijk om goede keuzes te maken en te werken aan veerkracht en zelfbewustzijn.</p> <p>Als aanbeveling wordt genoemd om dit onderwerp op te nemen in de stichtingsbrede studiedag met ondersteuning van een externe partij. De GMR gaat met deze aanbeveling akkoord. Het is goed om bij de leerkracht te benadrukken dat een dergelijk traject energie oplevert in plaats van dat het energie kost. Belangrijk is dat aan de voorkant goed wordt bekeken wat voor taken bij de functie passen. Hier moet tijdig op de rem getrapt worden indien nodig. De visie welbevinden en betrokkenheid staat centraal, de leerkracht voorop. Mensen en scholen moeten ervaren en voelen dat dit traject meerwaarde heeft. Het is goed wanneer dit ondersteund wordt door een visie of jaarplan.</p> <p>Paul stelt voor om in een kleinere setting met een aantal GMR-leden een advies te formuleren wat in de volgende vergadering kan worden voorgelegd. Ellen vraagt de geïnteresseerde GMR-leden die graag willen meedenken om haar te mailen.</p> <p><b>6. Werkdruk HR-analyse (mening vormend)</b>  Het was de intentie om de groep in twee break-out rooms uit elkaar te laten gaan, maar dit is als gevolg van een technisch probleem niet mogelijk. Afgestemd wordt dat deze sessie naar elkaar geluisterd wordt en een volgende keer punten meegenomen worden. De genoemde punten komen voort uit een landelijke training waar Willem en de P&amp;O-adviseur aan deelnemen.</p> <p><b>7. Besluitvorming</b>  Er staan geen punten ter besluitvorming op de agenda.</p> <p><b>8. Rondvraag en sluiting</b>  <i>Evaluatie van de vergadering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strenger handhaven op de tijdsplanning.</li> <li>• Standaard op de agenda zetten: concept-verslag vorige vergadering. In verband met de tijd is het concept-verslag van de vorige vergadering nog niet goedgekeurd.</li> <li>• De volgende vergadering staat al op korte termijn gepland, wellicht wordt de datum verzet. De vergadering van 30 maart a.s. wordt gebruikt om het agendapunt HR analyse leiderschap te bespreken.</li> </ul> <p>De voorzitter dankt alle deelnemers voor hun aanwezigheid en sluit de vergadering.</p>	<p>Allen</p>
---	--------------

----- Actiepuntenlijst-----			
Datum	Actie	Wie	Wanneer
1-3-2021	De GMR-leden dienen punten inzake veiligheid personeel en kinderen zelf bespreekbaar te maken met de directie en de MR op de school.	Allen	z.s.m.
1-3-2021	Geïnteresseerde GMR-leden die willen meedenken over een advies inzake werkdruk kunnen mailen naar Ellen	Allen	z.s.m.