



	<p>De GMR is met name geïnteresseerd in een totaaloverzicht van alle scholen om na te gaan hoe alle scholen ervoor staan. Voor nu is dit nog een blinde vlek.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De nieuwe planning staat in vergadermap 2023-2024. De vergaderingen in januari en juni komen te vervallen met de kanttekening mocht het nodig zijn na de RvT even door te vergaderen om bepaalde stukken nog te bespreken, dat dit ook mogelijk is. Met bovengenoemde opmerking liggen de vergaderdata vast.</li> </ul> <p><b>2. Bestuursformatieplan</b></p> <p>Het bestuursformatieplan is wettelijk verplicht voor 1 mei. Uiteindelijke doel van het plan is duidelijkheid te geven of er ontslagen te verwachten zijn. Gezien de huidige situatie met personeelstekorten zou dit verrassend zijn.</p> <p>Er zijn twee aanpassingen ten opzichte van de laatste begroting. De stichting gaat naar een flexibele schil van 1,5 fte per school. De gymdocent wordt uitgebreid met 1,4 fte. Iedere school mag de flexibele schil op eigen wijze inzetten. In de gesprekken merkt de bestuurder een groot verschil tussen een grote of een kleine school. In het formatieplan is geen splitsing van het aantal fte terug te zien in het aantal functies. Het formatieplan is hier niet voor bedoeld, het formatieplan is puur bedoeld om een berekening te geven van de gelden vertaald naar het aantal fte.</p> <p>De Aarlesche Erven gaat volgend jaar beginnen, de GMR ziet dit niet in het formatieplan terug. Bestuurder houdt dit zo aan omdat men eerst wil kijken hoe het zich gaat ontwikkelen. De berekening gaat over het aantal leerlingen wat al binnen de stichting gehuisvest is. De vergoedingen van het Rijk veranderen in deze niet.</p> <p>Subsidie basisvaardigheden wordt door Desiree gemist, bestuurder zegt toe dit na te gaan.</p> <p>Vanuit de gemeente ontvangt de stichting een subsidie voor de combinatie functionarissen. Deze subsidie dekt € 130.000. Verduidelijkt wordt dat dit een cofinanciering betreft. Dit zit met name in het vrijmaken van de sportdocent voor het naschoolse programma.</p> <p>Afgevraagd wordt of de toekenning van de zware middelen ook daadwerkelijk gebruikt wordt om extra leerkrachten in de klas te zetten. Verduidelijkt wordt dat iedere school in de begroting zware middelen krijgt toegekend, het is aan de scholen om dit zo passend mogelijk in te zetten. Petra is nieuwsgierig of leerkrachten minder werkdruk ervaren doordat er minder handen in de klas danwel op de afdeling zijn.</p>	CvB
--	--	-----

<p>Bestuurder merkt dat het in de gesprekken niet meer over werkdruk gaat. Zware of lichte ondersteuning van passend onderwijs wordt voor het merendeel ingezet voor personele inzet en minder als materiële onkosten. Veelal worden kinderen individueel of in kleine groepjes extra begeleid. Structureel extra handen in de klas zijn de scholen waar onderwijsassistenten rond lopen. Dit zit in de begroting.</p> <p>Het is opvallend dat het bestuursformatieplan veel summierder is dan een schoolformatieplan. Het bestuursformatieplan is om te voorkomen dat mensen verrast worden. Ten tijden van de krimp was het formatieplan veel uitgebreider. Afgevraagd wordt wat er gaat gebeuren als een school niet de juiste hoeveelheid personeel kan vinden. De stichting heeft hier nog geen beleid op. De stichting heeft wel een mobiliteitsbeleid, maar dat gaat pas in bij budgettekort. Binnenkort wordt dit punt wel met de directeuren besproken en wordt er ook naar de gemiste schooldagen gekeken.</p> <p>Er is een tendens gaande dat studenten maar ook leerkrachten op een vaste plek met een vaste groep willen blijven zitten. Leerkrachten staan er niet snel voor open om op andere scholen in te vallen. Vanuit de stichting wordt in januari altijd geïnventariseerd of er leerkrachten zijn die dat schooljaar eventueel op een andere school willen invallen.</p> <p>Vastgesteld wordt als de GMR wil weten waar de stichting in te kort schiet, moet de GMR per school inzicht genereren.</p> <p><b>3. Huisvesting</b></p> <p>Wat betreft BR!CKS is door de stuurgroep besloten voor een MFA (Multi Functionele Accommodatie) te gaan. De projectplanning en project organisatie is risicovol.</p> <p>De Zevensprong is in de Raad besproken waarbij de Raad heeft toegestemd. De financiële middelen zijn beschikbaar, alleen de hele aanbesteding is nog niet helder. Na vijf jaar zit er in ieder geval wel schot in de zaak.</p> <p>De aanbesteding voor de Aarlesche Erven loopt. De speelzaal moet een sportvoorziening worden. De gemeente is destijds vergeten om hier grond voor te verwerven. Uitgangspunt is om in december te starten met bouwen.</p> <p><b>4. Aarlesche Erven, personeelsbeleid</b></p> <p>De GMR is instemmingsplichtig wat betreft het personeelsbeleid van Aarlesche Erven. Zodra er gestart wordt met de bouwwerkzaamheden, wordt het personeelsbeleid zoals men voor ogen heeft en wat met de GMR besproken is opgepakt.</p>	
--	--

	<p>De GMR heeft een tijdspad en de personele consequenties ontvangen. Eerder zijn de stappen al met de GMR besproken, dit is in de tussentijd niet meer gewijzigd.</p> <p>Er is langer stil gestaan bij punt vier, uitsluitend teamleden Naastenbest en Heivelden. Genoemde locaties wil bestuurder eerst de kans gunnen om te solliciteren. Bestuurder verwacht dat er in eerste instantie maar twee of drie leerkrachten mee gaan. Bestuurder verwacht eveneens dat binnen vijf jaar 300 – 350 leerlingen op de school zullen zitten. Bij punt zeven wordt vermeld indien niet alle vacatures opgevuld zijn, wordt bij een verwachte groei vacatures opengesteld. De sollicitatieprocedure verloopt altijd aan de hand van de gebruikelijke sollicitatiecode.</p> <p>Joep heeft in de wandelgangen gehoord dat leerkrachten het gevoel hebben dat ze op hun eigen functie moeten solliciteren. Bestuurder licht tijdens de vergadering toe dat leerkrachten de mogelijkheid hebben om eventueel mee te gaan maar ze kunnen ook bij de oude school blijven. Het enige wat op dit moment zeker is, is dat Marieke Snoeks de directeur wordt.</p>	
<b>2.</b>	<b>Formeel gedeelte</b>	
	<p><b>5. Aarlesche Erven &amp; Bestuursformatieplan</b>  <i>Bestuursformatieplan</i></p> <p>Het bestuursformatieplan bied niets anders dan de begroting. Op dit moment is er niets bijzonders aan de hand. Ten tijden van krimp moet de GMR hier wel specifiek naar kijken.</p> <p>De GMR heeft met name vragen die betrekking hebben op het jaarverslag. Hier komt bijvoorbeeld de zware middelen in terug, maar ook de combinatie functionarissen. Het is voor GMR belangrijk om tijdens het bespreken van het jaarverslag hier bewust van te zijn. Het is voor de GMR eveneens onduidelijk of het percentage voor gedragswetenschapper alleen betrekking heeft op het bestuur of op alle scholen. Er gaat veel geld naar het personeel van het bestuurskantoor.</p> <p>De subsidie basisvaardigheden zijn niet in het bestuursformatieplan meegenomen. Bestuurder heeft toegezegd dit na te gaan.</p> <p>Vastgesteld wordt dat de GMR moeilijk duiding kan geven aan het bestuursformatieplan. De GMR had graag gezien dat het formatieplan concreter was.</p> <p><u>Besluit:</u> De GMR stemt in met het bestuursformatieplan met daarbij de opmerking dat tijdens het bespreken van het jaarverslag de concretisering van het formatieplan wordt besproken.</p>	

	<p>Met andere woorden: wat is de status, worden de doelen behaald die men voor ogen had en wat doet de stichting op het moment scholen de vacatures niet ingevuld krijgen. Op dit moment heeft de stichting hier nog geen beleid voor.</p> <p>In de terugkoppeling aan bestuurder zal worden meegegeven dat het wellicht verstandiger is om op een later moment te inventariseren of medewerkers bereid zijn op een andere school in te vallen. Medewerkers staan er misschien eerder voor open om kortere tijd op een school in te vallen. Voorgesteld wordt deze mogelijkheid in het formulier mee te nemen.</p> <p>De GMR is van mening dat op stichtingsniveau meer gedaan kan worden om het nijpende personeelstekort op scholen op te kunnen lossen.</p> <p><i>Aarlesche Erven</i></p> <p>Er is een document door de bestuurder opgesteld. De directie heeft hier feedback op gegeven en heeft vervolgens zelf een eigen planning gemaakt die specifieker is. Binnen de MR wordt hier mee gewerkt. Er ligt vertrouwen bij de scholen over de aanpak van Aarlesche Erven. Er wordt heel open over gesproken. Ouders zijn benieuwd welke leerkrachten er mee gaan.</p> <p><u>Besluit:</u> De GMR stemt in met het personeelsbeleid Aarlesche Erven.</p> <p><b>6. Samenwerking MR &amp; GMR</b> Het agendapunt komt te vervallen omdat er nog weinig over bekend is.</p> <p><b>7. LD-functie</b> In functieboek is er geen schaal 12 voor leerkrachten. Bestuurder vindt dit verrassend. Er zijn veel goede leerkrachten die aangeven alleen voor de klas te willen staan. Bestuurder wil op een of andere manier stimuleren dat deze leerkracht ook voor de groep blijft staan, maar ook de mogelijkheid krijgt zich verder te ontwikkelen. Dan kan het zijn dat een leerkracht meer gaat verdienen dan een directeur.</p> <p>Het agendapunt wordt voor nu geparkeerd. Ellen zegt toe een werkdocument te maken waar iedereen zijn/haar voors en tegens in kan zetten zodat het punt op een later moment besproken kan worden.</p> <p><b>8. Notulen goedkeuren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Notulen 6 maart</li> </ul> <p>De notulen worden vastgesteld.</p>	Ellen
--	--	-------

<b>9. Instemmen</b> De GMR stemt in met het bestuursformatieplan en het personeelsbeleid Aarlesche Erven.			
<b>Volgende vergaderingen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaarverslag</li> <li>• Functieboek bestuurskantoor</li> </ul> De voorzitter sluit de vergadering om 21:36 uur.			
Volgende vergadering staat gepland op 16 mei			
<b>----- Actiepuntenlijst-----</b>			
Datum	Actie	Wie	Wanneer
06-03-23	In het kader van de interne communicatie is het verzoek om de agenda van de MR en de GMR voortaan te delen.	Allen	z.s.m.
06-03-23	GMR-samenstelling: In MR gesprek tussen Ellen en Lenny terugkoppelen.	GMR leden die dit nog niet gedaan hebben	z.s.m.
06-03-23	Als een werknemer er met een directeur niet uitkomt heeft hij altijd recht tot de toegang tot een bedrijfsarts. Ellen zoekt de notulen terug van de GMR waar dit ook eerder besproken is.	Ellen	Volgende vergadering
06-03-23	Terugkoppeling onderzoek Marieke Snoeks agenderen vergadering april.	Ellen	Volgende vergadering
06-03-23	Terugkoppelen in MR: de GMR bestaat voor 50% uit ouders en voor 50% uit leerkrachten.	Allen	z.s.m.
06-03-23	GMR leden: checken bij Lenny: Minimaal aantal leden 10 zodat er mobiliteit van ouders is. Is hier een format voor beschikbaar? Hoe MR vanaf start meenemen? Wat wordt bedoeld met minimum onder de 8?	Ellen	z.s.m.
06-03-23	Jaarplanner/vergaderrooster GMR 2023-2024: bespreken met Linda: kan 9 januari en 18 juni vervallen?	Ellen	z.s.m.
06-03-23	Volgende vergaderen agenderen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Functieboek bestuurskantoor;</li> <li>• Stand van zaken bedrijfsarts (is er een probleem op de scholen?);</li> <li>• LD functie;</li> <li>• Onderzoek 30-40-plussers;</li> <li>• Samenwerking MR;</li> <li>• Samenstelling GMR;</li> <li>• Personeelsbeleid Aarlesche Erven: is toestemming MR of GMR nodig;</li> <li>• Terugkoppeling audits.</li> </ul>	Ellen	Volgende vergadering
06-03-23	De IKC-scan binnen de MR bespreken.	Allen	z.s.m.

11-04-23	Intern bespreken of GMR kennis wil maken met de nieuwe bedrijfsarts	Allen	
11-04-23	Rapport inspecteur na GMR doorsturen	CvB	Na meivakantie
11-04-23	Nagaan of subsidie basisvaardigheden in het bestuursformatieplan is opgenomen	CvB	
11-04-23	Werkdocument maken aangaande LD-functie	Ellen	