

		GMR Stichting Best Onderwijs Vergaderdatum: dinsdag 8 december 2020 Tijd: 19.30 – 21.30 uur Vergaderlocatie: Microsoft Teams	
Voorzitter:		Ellen Leenaerts	Notulist: <i>metAstrid</i>
Aanwezig: Willem (deel 1), Ellen (voorzitter), Janine, Annemarie, Ilse, Liesbeth, Mirjam, Yvonne, Jos, Paul, Karen Afwezig: Ferry, Sanne			
-----NOTULEN-----			
Agendapunt			Actie
1.	Informatief deel met voorzitter CvB		
<p>1. Welkom, agendavaststelling en mededelingen</p> <p>Ellen opent de vergadering en heet alle deelnemers van harte welkom. Ze wijst er op dat de agenda voor de vergadering vanaf heden bij voorkeur twee weken voorafgaand aan de vergadering klaargezet wordt in SharePoint en vervolgens wordt doorgestuurd naar de Best Onderwijs-mailadressen van de GMR-deelnemers.</p> <p>De agenda heeft een iets andere opzet, er wordt gevraagd om van te voren alvast na te denken over opdrachten. Ellen verzoekt derhalve om de agenda voorafgaand aan de vergadering goed door te nemen en tijdig een reactie te geven op de opdrachten, zodat de vergadertijd productiever kan worden besteed.</p> <p>De agenda wordt vastgesteld.</p> <p>Mededelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Janine van de Ven neemt het secretariaat van de GMR op zich, en Ellen pakt het voorzitterschap op, waarvoor alle deelnemers hun dank uitspreken. Beiden maken de kanttekening dat wanneer blijkt dat ze hun taak om wat voor reden dan ook niet goed kunnen uitvoeren, er naar een oplossing moet worden gezocht. In een eerste overleg met Willem is gezamenlijk besproken hoe Ellen en Janine hun taken zo goed mogelijk kunnen oppakken. • De GMR heeft het voorrecht om binnen Best onderwijs daadwerkelijk iets te kunnen betekenen en het is daarom belangrijk om de directie en teamleden zoveel mogelijk actief te betrekken bij hetgeen besproken wordt binnen de GMR. • Over het agendapunt 'Rondje Scholen' waren de meningen verdeeld, daarom is besloten dat punten die van belang zijn voor geheel Best Onderwijs vooraf gemaïld kunnen worden. Kijk kritisch of het relevant is voor de GMR of dat het vooral leuk is. Alles mag gemaïld worden, waarbij relevante punten die nog verdere vragen opleveren besproken kunnen worden in het overleg. • Willem vult als mededeling aan dat voor de GMR-ouders vanaf vrijdagmiddag 11 december en de aansluitende week daarna er een kersttentie klaarligt op het bestuurskantoor. <p>Willem vraagt namens de RvT hoe het met de GMR is, als gevolg van de ruis die is ontstaan over het voorzitterschap en de taakuren. Hij geeft aan dat wanneer er</p>			

	<p>nog vragen zijn het belangrijk is om deze te stellen. Hij is blij met het aanbod van Ellen en Janine.</p> <p>Vanuit de oudergeleding van de GMR wordt opgemerkt dat er signalen zijn opgevangen dat alle leerkrachten over de uren heen gaan. De loyaliteit die de leerkrachten hebben aan de GMR wordt geprezen, maar het klinkt niet als een structurele oplossing.</p> <p>Willem antwoordt dat hij bij de mensen checkt of ze zich er goed bij voelen en of het past. Hij beaamt dat het voorzitterschap een grote taak is.</p> <p>Ellen geeft aan dat hier over gesproken is, en wanneer de taak haar geen energie oplevert maar juist energie kost, geeft ze dit aan.</p> <p>2. Begroting</p> <p>Willem dankt Annemarie voor het goede overleg inzake de begroting. In de bijlage is een oplegger bij de concept meerjarenbegroting opgenomen waar Willem een toelichting op geeft. Het aantal leerlingen bepaalt hoeveel geld er binnenkomt. Soms komt er een extra pot geld beschikbaar van het ministerie voor onvoorziene zaken.</p> <p>Wat betreft de begroting en de realisatie blijkt dat Best Onderwijs in de min loopt wat betreft fte's, oftewel er loopt meer personeel rond dan begroot, als gevolg van corona en ziekteverzuim. Hier wordt meer aan uitgegeven, en dat moet ook omdat er ook een bovenmatige reserve is.</p> <p>Jaarlijks wordt er negatief begroot. Er wordt voor gekozen om niet zomaar alles uit te geven. Als er een crisis uitbreekt, is het goed dat er extra vermogen is. In de komende vier jaren wordt 1,5 miljoen euro extra uitgegeven, vooral aan extra personeel en andere extra uitgaven. Iedere school begroot negatief, niemand komt iets te kort. Best Onderwijs vindt onderhoud aan scholen en verduurzaming belangrijk, dit kost echter veel geld.</p> <p>Wat betreft personeelslasten geeft Willem aan dat 150.000 euro per jaar wordt vrijgemaakt voor de uitvoering van het plan van aanpak inzake het personeelsbeleid. Dit geld wordt besteed aan bijvoorbeeld een seniorencoach of een eventmanager. Andere ideeën vanuit de personeelsgeleding van de GMR of de directeuren zijn welkom. Daarnaast moeten scholen van te voren ruimte opnemen om 5% uitval te kunnen bekostigen.</p> <p>Door de verhuizing van het bestuurskantoor is de stichting op termijn meer geld kwijt aan huur. De liquide middelen nemen af, de reserve slinkt. Maar nog steeds resteert voldoende vermogen. Er wordt nog steeds veel uitgegeven aan inventaris en apparatuur.</p> <p>Er volgt een vraag vanuit de oudergeleding over de logica tussen de prognoses van de leerlingenaantallen en het aantal fte's. Willem licht toe dat ernaar wordt gestreefd dat 85% van een vergoeding van de school wordt uitgegeven aan fte's. Daar waar bij sommige scholen een leerlingendaling wordt verwacht, wordt dus ook een daling in fte's verwacht. Er worden niet zomaar fte's bij gezet, omdat er van wordt uitgegaan dat wanneer het leerlingenaantal stijgt, een aanvulling van fte's vanuit andere scholen volgt. Vaak betreft het een verschuiving, per saldo blijft het aantal fte gelijk, net als aan het aantal leerlingen.</p>	
--	---	--

	<p>Met de RI&E vragenlijst wordt de quickscan bedoeld. Mensen hebben tot half januari 2021 de tijd om RI&E in te vullen. Willem hoort terug dat senioren het lastig hebben wat betreft aandacht en coaching. Op werkdruk merkt hij dat er een relatie is met het organiseren van seizoensgebonden activiteiten.</p> <p>Annemarie vraagt zich af waarom het getal omtrent personeel en zwangerschap extreem hoog uitvalt. Willem beaamt dit en antwoordt dat dit te maken heeft met de vervangingspool. De vragen die Annemarie voorafgaande aan dit overleg heeft gesteld zijn hiermee beantwoord.</p>	
2.	Formeel gedeelte	
	<p>3. HR Analyse</p> <p>Ellen heeft de deelnemers gevraagd om de belangrijkste hoofdstukken van de HR-Analyse te benoemen waar de GMR zich over dient uit te spreken. De meeste reacties kwamen op werkdruk. Ook de quickscan wordt besproken, omdat deze voor januari 2021 ingevuld dient te zijn.</p> <p>In de volgende vergadering worden andere hoofdstukken besproken en volgt een splitsing in breakout rooms of kanalen, omdat het opsplitsen in kleinere groepen efficiënter werkt. Ellen en Mirjam overleggen samen welke vorm het beste is.</p> <p>Werkdruk</p> <p>De ervaringen van ouders en docenten omtrent werkdruk worden besproken. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. In het bedrijfsleven worden overuren op een ander moment weer opgenomen. Binnen het onderwijs is dat vrijwel niet mogelijk omdat er continu inzet moet zijn voor de kinderen. Er wordt door een docent opgemerkt dat teveel gewerkte uren mogen worden weggestreept, maar dat dit in de praktijk niet lukt. Op stichtingsniveau wordt hier niet één lijn in getrokken. Een andere docent geeft aan dat de extra gemaakte uren op haar school in overleg met directie binnen een jaar in gezamenlijk overleg opgelost worden. Daar is de werkdruk acceptabel. Er bestaat dus verschil in schoolcultuur.</p> <p>Vanuit de oudergeleding wordt opgemerkt dat het niet uit zou moeten maken of het een kleine of grote school betreft. Als er een vervangerspool is, dan kan ook de vervanger worden ingezet om de extra gemaakte uren te compenseren. In de praktijk blijkt dat dit vrijwel niet te doen is.</p> <p>De oudergeleding merkt op dat een (financiële) compensatie voor extra gemaakte uren zou kunnen komen uit het extra beschikbare geld genoemd in de begroting. De oudergeleding ziet dat er vanuit het personeel een enorme loyaliteit is naar het werk. Ondanks dat de randvoorwaarden niet goed ingekleed zijn, zet het personeel toch extra stappen. Het personeel moet als het ware geremd worden in ambitie en loyaliteit, omdat deze situatie op termijn op den duur tot uitval kan leiden. Daarvoor is leiderschap nodig bij het personeel en een strenger toezicht op directieniveau met als doel het voorkomen van uitval.</p> <p>De voorzitter vraagt wat de GMR hierin kan betekenen. De belangrijkste punten uit de brainstormronde worden op een rij gezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De GMR dient kritisch zijn op alles wat gepresenteerd wordt op stichtingsniveau. Het is goed is om met zijn allen, zowel personeel, MR als GMR, kritisch te kijken naar de stukken die betrekking hebben op de toekomst. De meerderheid leest de stukken niet goed, maar er wordt wel mee ingestemd, ook door de GMR. 	Ellen Mirjam

	<ul style="list-style-type: none"> • Het advies vanuit de GMR naar de stichting is dat de docent zich niet alleen vaktechnisch maar ook op het gebied van zelfleiderschap dient te ontwikkelen. • Het signaal wat de GMR wil afgeven is dat het extra beschikbare geld bij voorkeur meer structureel besteed dient te worden aan de ontwikkeling van assertiviteit en leiderschap van de docenten, in plaats van een eventmanager. Dit kan een mooi thema zijn voor de volgende Best Onderwijs-themadag: ‘Op zoek naar de grenzen, terug naar de kern’. • Aanvullend wordt genoemd dat wanneer faciliteiten in brede zin goed geregeld zijn, dit kan bijdragen in het grote geheel aan werkdrukverlaging voor scholen. Alleen wordt dan weer een oplossing gevonden om de angel eruit te halen. Het begint echter bij het trainen van de leerkracht die grenzen moet leren te stellen. • Interessant om te onderzoeken en te ontwikkelen is de veerkracht van personeel. • Er heerst het gevoel dat directeuren niet altijd goed zicht hebben op hoe groot een nieuw traject is, kijk bijvoorbeeld naar DWS of 040. De taak blijkt groter te zijn dan op voorhand werd gedacht. <p>De voorzitter dankt voor alle input en vraagt iedereen om goed na te denken over welke punten mogelijkheden bieden voor de GMR en dit op papier te zetten. De punten kunnen voor de kerstvakantie centraal doorgestuurd worden naar Janine.</p> <p>4. Begroting Er zijn geen op-of aanmerkingen op de begroting. De begroting is door de GMR goedgekeurd.</p> <p>5. Vragenlijst GMR Naar aanleiding van de dynamiek in de vorige GMR-vergadering is besloten om een inventarisatie te houden onder de GMR-leden. Mirjam en Ellen geven een toelichting op de vragenlijst die is ingevuld door alle GMR leden en bespreken de voornaamste punten die verder opgepakt kunnen worden door de GMR. Doel is uiteindelijk om er voor te zorgen dat alle GMR-leden voldoening halen uit de bijdrage die zij kunnen leveren aan de GMR.</p> <p><i>Vraag 2: Wat is de belangrijkste reden om aan te sluiten bij de GMR? Heb je een idee dat je kan bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs?</i> Diverse GMR-leden geven aan dat zij op zoek zijn naar de meerwaarde van de GMR en ervaren dat zij nog te weinig invloed kunnen uitoefenen op het onderwijs op stichtingsniveau. De diepgang en inhoudelijke discussie wordt gemist. Een betere voorbereiding en het werken in werkgroepen dragen bij aan de inhoudelijke discussie. Voorheen was de vergadering te vol en te vluchtig. Ook wordt opgemerkt dat de koppeling van de GMR naar de MR soms wordt gemist.</p> <p><i>Vraag 3: Hoe kan in jouw ogen de GMR van betekenis zijn voor het basisonderwijs en de kinderen in Best?</i> Dat kan door kritisch te zijn over de stukken en van te voren stukken bewust door te lezen.</p> <p><i>Vraag 4: Wat vindt jij waardevol om te bespreken en waarom?</i> Genoemd worden: het voorgenomen beleid en uitgevoerde beleid, de begroting,</p>	Allen
--	--	-------

	<p>meedenken met open blik, het koersplan, (sociale) veiligheid voor leerlingen en leerkracht, controle uitoefenen op de samenwerking van de scholen, verbinding zoeken. De GMR heeft een signaalfunctie en kan naar de directeur stappen met vragen. Het is belangrijk dat zaken die gesignaleerd worden, door de GMR worden gemeld bij de directie.</p> <p><i>Minder waardevolle punten volgens de vragenlijst:</i> Zoals besproken wordt het 'Rondje Scholen' vooraf gemaild naar Ellen of Janine zodat die bij de mededelingen vooraf gelezen kunnen worden. Daarom moet goed nagedacht worden of zaken die gemeld worden relevant zijn voor de GMR.</p> <p><i>Vraag 6: Voor de kwaliteit van inhoudelijk bespreking van de agenda en het uitvoeren van stemmingen is het belangrijk dat GRM-leden aanwezig zijn bij de vergaderingen. Wat zou je hierbij helpen?</i> Korter vergaderen wordt genoemd, evenals een betere voorbereiding en vergaderdiscipline, meer to the point blijven.</p> <p><i>Wat is er nodig om de vergadering zo effectief mogelijk in te zetten?</i> Geadviseerd wordt om tijdstippen toe te voegen aan de agendapunten, zodat duidelijk is hoeveel tijd kan worden besteed aan een bepaald onderwerp. Het kan helpen om tijdens de vergadering een facilitator aan te wijzen die de tijd in de agenda bijhoudt, zodat de voorzitter kan meepraten. Ellen pakt dit op.</p> <p>Tenslotte wordt genoemd dat op financieel gebied geen expertise aanwezig is binnen de GMR. Aan de Zevensprong wordt gevraagd een nieuw GMR-lid met financiële kennis voor te dragen. Ellen neemt contact op met Marieke.</p> <p>6. Concept-verslag vorige vergadering Er zijn geen op- of aanmerkingen op de notulen en de besluitenlijst van de vorige vergadering d.d. 2 november 2020. De notulen en de besluitenlijst zijn hiermee vastgesteld.</p> <p>7. Rondvraag en sluiting De agendapunten voor de volgende keer kunnen gemaild worden. Overige niet besproken punten worden tijdens een volgend overleg behandeld.</p>	Ellen
		Allen

----- Actiepuntenlijst-----

Datum	Actie	Wie	Wanneer
08-12-2020	Ellen en Mirjam overleggen over de beste overlegvorm.	Ellen/Mirjam	z.s.m.
08-12-2020	Nav de HR-analyse voor kerst punten mailen naar Janine	Allen	z.s.m.
08-12-2020	Ellen neemt contact op met Marieke / Zevensprong	Ellen	z.s.m.
08-12-2020	Agendapunten voor de volgende vergadering mailen	Allen	z.s.m.