

		GMR Stichting Best Onderwijs Vergaderdatum: dinsdag 7 juni 2022 Tijd: 19.30 – 21.30 uur Bestuurskantoor	
Voorzitter:	Frank	Notulist:	metAstrid
Aanwezig: Willem (deel 1), Mirjam, Erwin, Joep, Annemarie, Frank (voorzitter), Karen, Linda, Jolanda, Esther, Marieke Afwezig: Ellen, Paul, Syl			
-----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 om 19:34 uur.  Ellen is op Kamp. Frank zit daarom voor.  Het vernieuwde definitieve veiligheidsplan is toegevoegd. Agenderen voor een volgende vergadering. Het oude veiligheidsplan zal ook toegevoegd worden. Dit is via Willem te verkrijgen.  De samenwerkingsovereenkomst B&amp;W rondom Aarlesche Erven is getekend. Best Onderwijs is juridisch verantwoordelijk. De gemeente economisch.  De Zevensprong VO+ is besproken en goedgekeurd. Wordt opnieuw uitgerekend.</p> <p><b>2. HR-plan</b></p> <p>De fases zijn opgenomen. Werkdruk: initiatief ligt bij de werknemer en bij de eigen directeur. Destijds was dit een punt. Afgelopen 2 jaar is tijdelijk extra geld beschikbaar gekomen waardoor de werkdruk minder is geworden. Wat als de extra gelden er niet meer zijn? Kun je de verantwoordelijkheid bij de medewerkers neerleggen? Dit is onderwerp van gesprek bij het directieoverleg. De schoolleider heeft ook een belangrijke taak hierin. In het HR-plan wordt echter niet gesproken over een gedeelde verantwoordelijkheid tussen medewerker en directie.  Indien een leraar niet zelf aan de bel trekt bij te veel werkdruk dan zijn de leraren elkaars vangnet. Dit is ook opgenomen in het HR-plan (update 9 mei). Als GMR lid kun je naar de personeelstevredenheidsscan informeren. Deze is op elke school op medewerkersniveau om de 2 jaar (verschijningsperiode verschillend) beschikbaar. Hier staat de werkdruk in vermeld. Er zijn vitaliteitscoaches om medewerkers met vitaliteitsproblemen te begeleiden. Er is geen specifiek beleid voor de oudere werknemer. Er zijn wel faciliteiten (vitaliteitscoaches) beschikbaar. Het op orde houden van het personeelsbestand is lastig. Er komt nog evenveel binnen als er uit gaat. Sinds februari krijgt de LIO een vergoeding van € 300 per maand.</p> <p><b>3. Jaarverslag 2021</b></p>		Ellen

	<p>Er zijn geen vragen via Ellen ontvangen. Joep heeft het nog niet bekeken. Verder geen opmerkingen. Het jaarverslag is vastgesteld met complimenten van de accountant. De jaarverslagen van de scholen worden in de MR besproken. Deze zijn beschikbaar.</p> <p><b>4. Bedrijfsarts</b></p> <p>De bedrijfsarts sluit vandaag nog niet aan. Nu kijken of er nog specifiek vragen zijn. Een gesprek met de bedrijfsarts (Kevin) is nog mogelijk. De bedrijfsarts is geïnstrueerd met de visie van Best Onderwijs op gedrag. Je kunt bij de bedrijfsarts terecht via een directeur of adviseur P&amp;O. Medewerkers kunnen hem vinden en zijn tevreden over hem.</p> <p>Wat is de grens tussen je huisarts of de bedrijfsarts? Een huisarts gaat niet over het werk. Deze geeft geen advies aan school. De bedrijfsarts werkt in een driehoek. Een bedrijfsarts mag een huisarts raadplegen. Door de Wet Poortwachter ben je als medewerker beschermd. De bedrijfsarts doet ook online zaken. Opgemerkt wordt dat er dan wel signalen in het online contact gemist worden. Hoe is gewaarborgd dat dit niet te veel gebeurt? De bedrijfsarts woont en werkt in Best. Werknemers weten niet exact wat het proces is. Willem zoekt uit of er een personeelsgids beschikbaar is. Willem adviseert om bij de MR stukken te checken over HR/ziekteverzuim/kwaliteit. Er is een gids voor starters en de vervangingspoule beschikbaar. Hier staat ook de rol van een begeleider in vermeld. Willem adviseert om de bedrijfsarts op MR niveau niet uit te nodigen. Het blijft onduidelijk waarom de bedrijfsarts nu niet uitgenodigd is. Dit wordt in het tweede deel nogmaals besproken.</p> <p><b>5. Ontwikkelagenda</b></p> <p>4 speerpunten:</p> <p>1) Goed onderwijs: bovenschools voor rekenen, vervolg Pedagogisch Tact, 100% betrokkenheid (training Leuven en site by site coaches afgerond), 100% veiligheid;</p> <p>2) Digitale geletterdheid: er zijn nog 4 coaches over. Dit is te weinig van de grond gekomen. Linda heeft een verkorte cursus gedaan. Best Tech Lab is nu open (tijdens corona niet);</p> <p>3) Eigentijdse Kindcentra: convenant is bekrachtigd. Inzetten met scans en posters. 28 september vindt een dag voor het dorp (scholen, gemeenten, etc.) plaats. Loopt goed;</p> <p>4) Goed werkgeverschap, werknemerschap: er wordt geen maximaal gebruik gemaakt van de bedrijfsfitness. Wel van het fruit. Het ziekteverzuim maximaal op 4%. Dit is gelukt. De trainingen zijn achter de rug. Voor Platijn (Ontwikkelingsgericht Onderwijs = OGO-school) wordt tijd aan studiedagen gemist voor zaken die op school zelf wil oppakken. De link met Day a Week School en Point 040 moet nog gelegd worden.</p>	<p>Willem</p>
2.	<b>Formeel gedeelte</b>	
	<b>Bedrijfsarts</b>	

<p>Het blijft onduidelijk waarom de bedrijfsarts niet uitgenodigd is. Wat als je een conflict hebt met de directeur/Best Onderwijs? Wat is de positie van de bedrijfsarts in het geheel? De bedrijfsarts zal uitgenodigd worden voor 27 september. Iedereen zet vragen voor de bedrijfsarts door aan Frank en Ellen.</p> <p><b>Jaarverslag</b> Dit is akkoord.</p>	<p>Ellen Allen</p>
<p><b>6. Raad van Toezicht 4 juli</b> Bespreekpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ontwikkelagenda (4 pijlers);</li> <li>- Initiatief waar geld naar toe gaat (Tech Lab bijvoorbeeld). Investing die gedaan is heeft dit het resultaat opgeleverd dat voor ogen was? Hoe is hierop gerapporteerd?</li> <li>- Er zijn interne kwaliteitszorginstrumenten (interne audits). Graag resultaten van de scholen zien. Kijkt de raad van toezicht hiernaar? Wat is het advies om dit proces op te pakken? Waar als GMR/raad van toezicht wel nodig om borging op hoger niveau te borgen?</li> </ul> <p><b>7. Hoe maken wij de GMR compleet?</b> Wat kunnen wij als GMR doen om meer zichtbaar te worden en hoe kunnen we personeel en ouders enthousiast maken om aan te sluiten bij de GMR?</p> <p><u>Ellen</u> Persoonlijk benaderen, wat voor soort mensen willen wij in de GMR? <u>Collega's Ellen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GMR beter zichtbaar maken door; marketing, meer vertellen wat GMR doet;</li> <li>- GMR op de bouw terug laten komen voor korte terugkoppeling, personeel krijgt er te weinig van mee. Wat staat er centraal? Waar is de GMR op dit moment mee bezig?</li> <li>- Het delen van notulen via SharePoint/mail kan wellicht ook helpen in het zichtbaar maken en daarnaast verhelderen wat de GMR precies doet. Kanttekening: richt je op de belangrijkste zaken, kort en bondig, hele lappen notulen worden door de meesten toch niet gelezen;</li> <li>- GMR meer zichtbaar maken: stukjes in nieuwsbrieven, klasbord, enz. Nieuwe personen laten voorstellen. Voorbeeld beschikbaar van een collega;</li> <li>- Veel onduidelijkheid over wat de GMR doet, hier eens wat over presenteren;</li> <li>- Het zou ook kunnen zijn dat er een gevoel leeft van: dingen worden toch wel besloten en met de input wordt te weinig gedaan.</li> </ul>	<p>Frank</p>
<p><u>Joep</u> Joep checkt de statuten of iemand van het ondersteunend personeel kan aansluiten.</p> <p><u>Annemarie</u> Een persoon gaf aan dat ze verwacht dat ze het niet kan vanwege de inhoud.</p>	<p>Joep</p>

	<p><u>Erwin</u> Veel mensen weten niet wat het inhoudt (interview houden wat GMR lid inhoudt). In de Nieuwsbrief van school is een vacature gesteld en uitleg gegeven wat een GMR lid doet.</p> <p><u>Marieke</u> Jezelf zichtbaar maken op de scholen (ook richting ouders) is de rode draad. Op de website niets te vinden wie in de GMR zit. Eens in de 2/3 maanden een korte Nieuwsbrief uitbrengen? Starten met voorstellen van GMR leden. Representatie GMR. Standaard uitleggen en Nieuwsbrief (is lastig omdat notuleren eerst geaccordeerd moeten worden en de Nieuwsbrief dan niet meer actueel is).</p> <p>Op de site van Best Onderwijs staat wat de GMR doet. Daar staat ook een e-mailadres bij. De notulen zijn hier ook te vinden. Een link op je eigensite hiernaar zou al voldoende zijn. Met de gezichten van de GMR leden erbij. Ouders nemen contact op met MR. De MR leden nemen met de GMR-contact op. Opnemen met bij de MR. Deze mensen vertegenwoordigen de GMR. Joep en Frank maken een inventarisatie voor de volgende vergadering. Agenderen volgende vergadering: hoe maken wij de GMR compleet: terugkoppeling door Joep en Frank.</p> <p><b>8. Notulen goedkeuren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ GMR-notulen 9 mei '22</li> </ul> <p>De notulen worden vastgesteld.</p> <p><b>Volgende vergaderingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• GMR-RvT 4 juli 2022</li> <li>• GMR 27 september 2022</li> </ul> <p><b>Rondvraag</b></p> <p>Frank: De meerderheid van de GMR is voor het plannen van het etentje voor de vakantie. Geprobeerd wordt om dit nog voor de vakantie te plannen. Vanaf volgend schooljaar zal dit voortaan voor de vakantie plaatsvinden. Meenemen in het vergaderrooster? Verder wenst hij iedereen een prettige vakantie.</p> <p>5 GMR leden kunnen niet aanwezig zijn bij de GMR-RvT op 4 juli. Karen Karen gaat Linda dit probleem voorleggen. Opties: 1) om 18:30 uur beginnen. Het is dan ook Kermis dus Bestuurskantoor slecht bereikbaar en 2) verzetten.</p> <p>De voorzitter sluit de vergadering om 21:36 uur.</p>	<p>Joep/Frank</p> <p>Ellen</p> <p>Frank</p> <p>Karen</p>	
<b>----- Actiepuntenlijst-----</b>			
<b>Datum</b>	<b>Actie</b>	<b>Wie</b>	<b>Wanneer</b>
07-06-22	Welkom, agendavaststelling en mededelingen: Het vernieuwde definitieve veiligheidsplan agenderen voor een volgende vergadering. Het oude veiligheidsplan zal ook toegevoegd worden. Dit is via Willem te verkrijgen.	Ellen	z.s.m.

07-06-22	Bedrijfsarts: Werknemers weten niet exact wat het proces is. Willem zoekt uit over er een personeelsgids beschikbaar is.	Willem	z.s.m.
07-06-22	Bedrijfsarts: Wat als je een conflict hebt met de directeur/Best Onderwijs? Wat is de positie van de bedrijfsarts in het geheel? De bedrijfsarts zal uitgenodigd worden voor 27 september. Iedereen zet vragen voor de bedrijfsarts door aan Frank en Ellen.	Ellen allen	vóór 7 september vóór 7 september
07-06-22	Hoe maken wij de GMR compleet? Joep checkt de statuten of iemand van het ondersteunend personeel kan aansluiten.	Joep	vóór 7 september
07-06-22	Hoe maken wij de GMR compleet? Joep en Frank maken een inventarisatie wat er al beschikbaar (o.a. Website Best Onderwijs/via MR) is.	Joep/Frank	vóór 7 september
07-06-22	Hoe maken wij de GMR compleet? Agenderen volgende vergadering: hoe maken wij de GMR compleet: terugkoppeling door Joep en Frank.	Ellen	vóór 7 september
07-06-22	Rondvraag: De meerderheid van de GMR is voor het plannen van het etentje voor de vakantie. Geprobeerd wordt om dit nog voor de vakantie te plannen. Vanaf volgend schooljaar zal dit voortaan voor de vakantie plaatsvinden. Meenemen in het vergaderrooster?	Frank	z.s.m.
07-06-22	Rondvraag: 5 GMR leden kunnen niet aanwezig zijn bij de GMR-RvT op 4 juli. Karen Karen gaat Linda dit probleem voorleggen. Opties: 1) om 18:30 uur beginnen. Het is dan ook Kermis dus Bestuurskantoor slecht bereikbaar en 2) verzetten.	Karen	vóór 17 juni
07-06-22	Raad van Toezicht 4 juli: bespreekpunten doorgeven: - Ontwikkelagenda (4 pijlers) - Initiatief waar geld naar toe gaat (Tech Lab bijvoorbeeld). Investering die gedaan is heeft dit het resultaat opgeleverd dat voor ogen was? Hoe is hierop gerapporteerd? - Er zijn interne kwaliteitszorginstrumenten (interne audits). Graag resultaten van de scholen zien. Kijkt de raad van toezicht hiernaar? Wat is het advies om dit proces op te pakken? Waar als GMR/raad van toezicht wel nodig om borging op hoger niveau te borgen?	Frank	vóór 17 juni