



GMR Stichting Best Onderwijs  
Vergaderdatum: dinsdag 10 december 2024  
Tijd: 19.00 – 21.00 uur  
Bestuurskantoor

Voorzitter:	Ellen	Notulist:	Jacqueline Gommers, met Astrid
Aanwezig vanuit leerkrachten: Ellen (voorzitter), Gabriëlle en Koen Aanwezig vanuit directie: Willem (vanaf agendapunt 1 tot agendapunt 7) Aanwezigheid vanuit ouders: Jeannine, Joep en Mariëlle Afwezig: Petra en Linda			
-----NOTULEN-----			
Agendapunt			Actie
<b>1.</b>	<b>Welkom</b>		
	Er zijn afmeldingen van Petra en Linda.		
<b>2.</b>	<b>Voorbespreking GMR leden 19.00-19.30u</b>		
	<ul style="list-style-type: none"><li>Afgesproken wordt geen kennismaking met de nieuwe bedrijfsarts in te plannen. Wel wil de GMR op de hoogte worden gebracht van bijzonderheden. Bijvoorbeeld het verloop van Psychisch verzuim. De bedrijfsarts is een mogelijk besprekingspunt voor een volgend overleg.</li><li>Joep praat de overige leden bij over de <b>begroting</b>. Hij heeft in het gesprek met de controller de vragen van Gabriëlle en Annemarie meegenomen. De cijfers wijken niet erg af van vorig jaar. De formatie lijkt iets dalend. Overformatie is de afgelopen jaren geaccepteerd. In de oplegger die de GMR heeft ontvangen staat niets over de formatie vermeld. Dit is aan de bestuurder doorgegeven.</li></ul> <p>Er wordt gesproken over het Subtotaal Personeelslasten. Afhankelijk van de groei van het leerlingenaantal zou een percentage van 84% wenselijk zijn. Het valt Joep op dat in de oplegger niets over de formatie is vermeld. Dit is aan de bestuurder aangegeven. De GMR wil graag weten hoe het bestuur terug wil van 90,5% naar 84%.</p> <p>De GMR discussieert over de verwachting van de demografische cijfers. Men vraagt zich af of dit de werkelijkheid wordt? Wat is het beleid? Er lijkt de komende jaren een toename van het leerlingenaantal te worden verwacht. De GMR gaat hier vragen over stellen.</p> <p>De kapitalisatiefactor is 51% en moet volgens begroting afnemen naar 36 a 37%. De GMR vraagt zich af waar naar gestreefd wordt en waarom.</p> <p>De Ouderbijdragen zijn als baten in de begroting opgenomen. Het gaat om een bedrag van ongeveer 100.000 euro. Waarom onder baten?</p> <p>De GMR wil de bestuurder vragen naar het beleid achter de cijfers.</p> <ul style="list-style-type: none"><li><b>Beloningsbeleid:</b> Dit is voor de GMR een nieuw document waarin afspraken die niet op papier stonden zijn vastgelegd. De GMR vraagt zich af hoe het document zich verhoudt tot de CAO. Het valt op dat de gesprekkencyclus bij</li></ul>		

	overgang naar bijv. de LC schaal niet is vermeld. De GMR gaat de bestuurder hier vragen over stellen.	
	<b>Informatief deel met voorzitter College van het Bestuur</b>	
<b>3.</b>	<b>Welkom, agendavaststelling en mededelingen</b>	
	<p>De voorzitter opent de vergadering om 19:30 uur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De GMR bedankt de bestuurder voor het etentje.</li> <li>• Voor de GMR wordt een nieuw lid geworven binnen de ouders van de Heydonck.</li> <li>• De GMR heeft een brief van een ouder ontvangen. Deze wordt besproken. Omdat het een individuele leerling betreft is de ouder terugverwezen naar de MR en de eigen school.</li> <li>• Naar aanleiding van de brief wordt gesproken over de route die een ouder kan afleggen in geval van een klacht. De bestuurder geeft aan dat dit op de nieuwe website, die binnenkort online gaat, duidelijk vermeld staat. De GMR wordt uitgenodigd de concept website kritisch te bekijken en hierop te reageren. De bestuurder voegt toe dat ouders via de schoolgids worden verwezen naar de website.</li> <li>• Ook n.a.v. de brief wordt het Veiligheidsplan kort besproken. 8 scholen gebruiken Vensters als instrument. De bestuurder heeft vandaag een analyse ontvangen. De meting komt terug op de agenda van de GMR.</li> <li>• De GMR gaf in het overleg van 16-9-2024 een negatief advies voor de arbeidstoelage op de Heydonck en vroeg naar andere opties. De bestuurder geeft aan dat de overheid de toelage voor medewerkers van KC Bricks per 1 januari 2025 stop gaat zetten. Voor de periode van augustus tot december is een eenmalige toelage aan hen uitgekeerd. <b>De medewerkers van Heydonck ontvangen dit jaar nog een eenmalige uitkering.</b></li> </ul>	
	<b>Formeel gedeelte</b>	
<b>4.</b>	<b>Begroting en meerjarenbegroting 2025-2029</b> <i>Ter instemming</i>	
	<p>De voorzitter geeft aan de bestuurder aan dat er met de controller is gesproken en geeft het woord aan Joep. Hij zegt dat de formatie daalt naar 84% i.v.m. de balans leerlingaantal en formatie.</p> <p>De bestuurder geeft aan dat de stichting op dit moment boven formatief "leeft". "We geven meer uit dan we binnenkrijgen. Dit kunnen we naar verwachting nog 2 jaar doen. We willen meer uitgegeven dan we nu doen. Het lukt de bestuurder om 2 jaar verder te kijken. Daarna is het doel om naar positieve cijfers te gaan. Als het leerlingaantal gaat stijgen en het aantal medewerkers (WTF) blijft gelijk, komt er meer op de begroting en dat is niet wenselijk. Streven is om groepen rond de 24 leerlingen aan te houden. Een flexibele schil van 1,5 FTE is niet op elke school haalbaar.</p> <p>De Klimboom wordt in het bijzonder besproken. Als de leerling prognose voor</p>	

	<p>deze school uitkomt, kan dit leiden tot gedwongen mobiliteit. In het verleden is niemand gedwongen om op een andere school te gaan werken.</p> <p>De bestuurder verwacht meer leerlingen op de Zevensprong en hoopt op meer leerlingen voor de Heydonck door huisvesting/infra.</p> <p>De bestuurder geeft aan dat met de begroting aan de directeuren duidelijk wordt gemaakt wat de gevolgen van de leerlingprognose op de FTE's zijn. Jaarlijks kijkt P&amp;O hier samen met de concern controller naar en wordt de begroting opgesteld.</p> <p>Bestuurder licht nog toe dat het HRM plan nu een andere naam heeft en dat LIO's worden ingezet op de lege plekken die ontstaan.</p> <p>Gabriëlle vult aan dat het hebben van een flexibele schil op school belangrijk is. De bestuurder zegt dat het een luxe is omdat de stichting er financieel goed voor staat. Een minimaal vermogen van 2,2 miljoen euro is een wens.</p> <p>De GMR geeft aan de bestuurder aan dat de Ouderbijdrage als baten in de begroting staat. De bestuurder legt uit dat dit uit het vermogen wordt betaald. Omdat de ouderbijdrage voor ouders is afgeschaft is de naam niet meer correct. Dit is in de nieuwe oplegger helder verwoordt. Joep geeft aan dat het geen inkomsten zijn, maar dat het wel onder Baten staat. De bestuurder legt uit dat het bedrag door de scholen wordt ontvangen van het bestuur, dus baten. Joep vindt dat het wat onduidelijkheid creëert. De bestuurder zegt dat bij vragen gerefereerd kan worden aan de oplegger. Volgend jaar krijgt dit bedrag een eigen projectnummer in de begroting.</p> <p>De voorzitter zegt dat binnen de stichting veel wordt geïnvesteerd in aantrekken en vasthouden van medewerkers en LIO's ondanks het teruggaan in formatie. De bestuurder geeft aan we niet teruggaan in formatie. Joep zegt dat het zo wel beschreven staat in de oplegger wat verwarring veroorzaakt. De bestuurder voorziet in de komende 2 jaar geen krimp. Hij geeft aan dat we voorzien zijn en dat het een uitdaging is om medewerkers aan te trekken op scholen waar de druk hoger ligt en op dit moment minder mensen willen werken. De bestuurder geeft aan dat er geïnvesteerd wordt om LIO's eerder te kunnen binden dan begroot en hij blijft 2 jaar vooruit kijken. De verwachting is dat we niet gedwongen afscheid hoeven te nemen van een medewerker, maar misschien iemand wel vragen te verplaatsen.</p> <p>Op dit moment wordt er binnen de stichting goed gekeken hoe we stagiaires en lio's kunnen behouden als stageschool geen ruimte heeft of als deze niet passend is.</p>	
<p><b>5.</b></p>	<p><b>Beloningsbeleid</b> <i>Ter instemming</i></p> <p>Het document is ondanks wat vermeld staat, niet op 9 december besproken met de RvT. Deze datum zal uit het document worden verwijderd.</p>	

	<p>De bestuurder licht de context toe. Vanuit de CAO is een document rondom beloningsbeleid verplicht. Er was een oud document dat nu weer up-to-date is. Het document is met de directeuren besproken. Op verzoek van hen is het bedrag voor een bos bloemen verwijderd. Verder hadden ze geen opmerkingen.</p> <p>Joep vraagt hoe het document zich verhoudt tot de CAO. De bestuurder licht toe dat Arbeidsvoorwaardengesprekken niet in de CAO zijn vastgelegd. De speelruimte wil hij op papier hebben staan als leidraad. De bestuurder geeft aan dat binnen het PO overleg in de regio met 9 andere besturen over dit soort onderwerpen wordt gesproken.</p> <p>De voorzitter vraagt naar de vorm van de gesprekkencyclus. Bij promotie vindt een gesprek plaats met de eigen directeur, bij promotie naar een LC schaal sluit een directeur van een andere school aan. Ligt dit vast? Wat zijn afspraken op stichtingsniveau? De bestuurder verwijst naar de sollicitatiecode. Deze wordt altijd gevolgd. In het document Beloningsbeleid wordt demotie wel uitgelegd, maar promotie niet, zegt Ellen. Voor elk promotiegesprek geldt sollicitatiecode geeft bestuurder aan.</p> <p>Hij gaat bekijken of de code aansluit op promotie naar LB en LC en of dit moet worden toegevoegd aan het Beloningsbeleid.</p> <p>Joep brengt de verwoording onder de bijlage Lief en Leed regeling (bij overlijden van medewerker) onder de aandacht. De bestuurder neemt zijn opmerking mee.</p> <p>De bestuurder sluit af door aan te geven dat de manier waarop een medewerker wordt beoordeeld niet wordt vastgelegd in dit document.</p>	Willem
6.	<p><b>Vakantierooster</b> <i>Ter advisering</i></p> <p>Petra heeft voorafgaand aan het overleg per mail gereageerd op het rooster. De voorzitter vraagt of er nog andere vragen zijn. Gesproken wordt over 5 mei 2026 als extra vrije dag. Elke school mag zelf een keuze maken voor de invulling van 4 mei 2026 maar de GMR verwacht dat dit een studiedag wordt.</p> <p>De bestuurder legt uit dat het adviesrecht van de GMR bijna niet mogelijk is. De keuze is nl. afhankelijk van wat in heel Brabant wordt besproken.</p> <p>De keuze voor 4 mei 2026 wordt binnen de MR op elke school afzonderlijk besproken.</p>	
7.	<p><b>HR-plan</b> <i>Ter informatie</i></p>	

	<p>De bestuurder geeft aan dat besloten is dat het <b>Talentenkompas</b> wordt ingezet bij starters. Bricks heeft het instrument ingezet als Pilot.</p> <p>Er is met de directeuren besproken wat werkt. Starters die gezamenlijk studeren gaan met het Talentenkompas aan de slag. Directeuren zijn vrij om het in te zetten. De bestuurder ziet dat het impact heeft op starters.</p> <p>Mariëlle vraagt of het impact heeft op het individu of ook op het team. Koen licht toe dat hij ervaart dat het impact heeft op beiden. De bestuurder raadt de GMR leden aan het Talentenkompas te bespreken met je eigen directeur als je dit ook op jouw school wil.</p> <p>Het <b>Koersplan</b> is af en wordt geprint. De bestuurder heeft zelf gekeken naar de vorm.</p> <p>Het document heet <b>Ontwikkelagenda 2025-2029</b> en wordt besproken met directeuren. Ligt nu in concept voor bij de GMR en RvT. Onderwerp zijn de vier thema's waaronder Cultuur en Natuur. Hij raadt de podcast van Bert Wienen aan die gaat over wendbaarheid en veerkracht. Donderdag wordt het document besproken in het MT.</p> <p>De bestuurder verlaat de vergadering.</p>	
<b>Zonder bestuurder</b>		
8.	<p><b>Meerjarenbegroting 2025-2029</b> <i>Ter instemming</i></p> <p>De GMR geeft aan dat deze uitvoerig is besproken. Het proces is naar tevredenheid gelopen. De GMR ziet geen reden om de begroting af te keuren en stemt in met de meerjarenbegroting 2025-2029.</p> <p>De leden checken binnen hun eigen MR of duidelijk is dat de Ouderbijdrage een gift is die ook bij de oudercommissie terecht komt.</p>	
9.	<p><b>Beloningsbeleid</b> <i>Ter instemming</i></p> <p>De GMR stemt in als procedure voor promotie ook vastgelegd wordt.</p> <p>De jaarlijkse gesprekkencyclus is in een ander document vermeldt en hoeft niet aan het beloningsbeleid te worden toegevoegd. De sollicitatiecode hoort bij beloning.</p> <p>In het beloningsbeleid staat niets vermeldt over exceptioneel goed functioneren waardoor je een trede hoger wordt ingeschaald. Wel wordt vermeld dat je promotie krijgt als je andere taken krijgt. Het is onduidelijk wanneer een school ruimte heeft voor een LC plaats.</p>	
10.	<b>Actielijst 16 september 2024</b>	

	<p>De actielijst wordt besproken. Dit verslag bevat een bijgewerkte actielijst.</p> <p>Een aantal leden heeft voorafgaand aan de vergadering de <b>besluitenlijst</b> gecontroleerd. Afgesproken wordt dat de notulist de notulen van 2024 doorloopt om te kijken of genomen besluiten zijn overgenomen in de besluitenlijst.</p>	Jacqueline
<b>11.</b>	<b>Notulen 16 september 2024</b>	
	<p>Inhoudelijk heeft de GMR geen opmerkingen.</p> <p>Naar aanleiding van komt PLG Nieuwkomers volgende keer op de agenda. Het netwerken binnen het samenwerkingsverband Eindhoven loopt.</p> <p>De notulen worden vastgesteld.</p> <p><b>Punten die meegenomen worden naar de MR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veiligheidsplan en Vensters</li> <li>- Check op ouderbijdrage</li> <li>- Studiedag op 4 mei 2026?</li> <li>- Talentenkompas</li> <li>- Schoolgids: wordt er verwezen naar de website bij een klacht?</li> <li>- Vacature RvT: Ellen informeert naar status vacatures</li> </ul> <p><b>Mogelijke onderwerpen volgende vergadering GMR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vensters, veiligheidsmonitor</li> <li>• Ontwikkelingstraject</li> <li>• Nieuwe Website</li> <li>• PLG Nieuwkomers</li> </ul> <p>De voorzitter sluit de vergadering om 21:00 uur.</p>	Ellen

----- Actiepuntenlijst-----

Datum	AP	Actie	Wie	Wanneer
25-09-23	3ee	Integraal huisvestingplan delen	Willem	Nov
25-09-23	5e	Agenda vooraf goed doornemen en bespreken met directeur school. Afstemmen met MR.	Leerkrachten	Blijvend
13-03-24	8	GMR informeren over PLG	Koen	Blijvend
13-03-23 16-04-24	4	Delen vacaturetekst ouder GMR > Er is nog 1 plek vacant	Linda	
10-12-24	3	Link naar nieuwe website opvragen	Ellen	14-1-25
10-12-24	5	Beloningsbeleid: bekijken of sollicitatiecode aansluit op promotie LB en LC. Evt. toevoegen aan Beloningsbeleid.	Willem	14-1-25
10-12-24	10	Afgesproken wordt dat de notulist de notulen van 2024 doorloopt om te kijken of genomen besluiten zijn overgenomen in de besluitenlijst.	Jacqueline	14-1-25
10-12-24	11	Informeren naar status vacatures RvT	Ellen	14-1-25

