



Notulen GMR vergadering 09-02-2022

19:30u – 20:00u vooroverleg (zonder bestuurder)

Afwezig: AL (afgemeld)

- Besluit om leergemeenschap gedrag op te heffen is ons overvallen. Wij ervaren dit als zeer waardevol voor de organisatie. We willen graag weten hoe dit besluit tot stand is gekomen en of het nog terug te draaien is.
- Personeelstekort: Hoe is de stand van zaken op het moment? Mag Qrabbl langdurig worden ingezet en andere GMR-leden geven aan dat ze vaak al zijn volgepland.
- Dank uitspreken namens team voor de kerstattentie.
- Reglement/statuut (G)MR zijn verouderd. NH, KJ en MR geven aan mee te willen werken om deze te updaten.
Vraag: Zittingsduur MR is twee jaar, mag een school hiervan afwijken? Dit wordt meegenomen.
- Vragen over doorgestuurde documenten worden doorgenomen als voorbereiding voor overleg. FO heeft vragen over bestuursformatieplan hoofdstuk 5. LB verduidelijkt deze. Vraag is hoe de formatie zich verhoudt tot de individuele ruimte.
- GMR lid hoorde van haar locatiedirecteur dat de vrijwillige ouderbijdrage gaat verdwijnen. Hoe zit dit?
- MR-cursus: er was nog niets vernomen over het digitaal of fysiek doorgaan hiervan. Waarschijnlijk zal deze komende week digitaal zijn. Er wordt door cursusleider ook gekeken of het eventueel verschoven kan worden om het normaal plaats te laten vinden.

20:00u – 21:45u overleg met bestuurder

- Leergemeenschap gedrag: onderwerp is besproken met de bestuurder.
- Personeelstekort: aanbod van onderwijspersoneel erg krap is in de regio. Er wordt geprobeerd een aantrekkelijke werkgever te zijn om mensen binnen de organisatie te houden. Qrabbl is back-up, maar wordt nu ook veelvuldig door andere schoolbesturen gebruikt, daardoor is de ruimte daar ook beperkt. Er wordt momenteel met HRM gekeken om LIO'ers een vergoeding te gaan geven voor hun werkzaamheden. Ook kijkt HRM om met Summa om onderwijsassistenten om te scholen naar leerkrachtondersteuner. De opleiding daarvoor wordt betaald, de tijd komt voor rekening van de OA. In principe wordt er geen zaken gedaan met commerciële bureaus voor invalpersoneel, wel met zzp'ers. Met SKOzoK en Veldvest wordt gekeken naar mogelijkheden voor een eigen invalpool/bureau. Idee om leerkrachten een vergoeding te geven als zij een nieuwe collega aanbrengen? Jacqueline gaat hiermee aan de slag.
- Bestuursformatieplan:
Vraag over organisatiestructuurschema. Dick Bruna staat los beschreven in het plan. Klopt het dat dit niet



binnen een cluster valt? Het komt doordat de interim-directeur erachter kwam, dat de leiding over de school met daarnaast nog MT-taken, teveel is. Dit moet nog definitief worden vastgesteld.

Vraag over formatie calculatie hoofdstuk 5. Vrije ruimte personeel & arbeid-budget is €474.000. Hoe kwam dit bedrag tot stand? Dit bedrag mag ingezet worden voor personele middelen. Staat op deze manier vermeld, zodat volgens de richtlijnen van OCW duidelijk is waar welke geldstromen voor bedoeld zijn. De indeling hiervoor gaat per 1-1-'23 veranderen. Vraag over hoofdstuk 6.2 over groei/krimp van leerlingenaantallen. J: Dit is op basis van prognose, ook dit veranderd per 1-1-'23.

SL en MS bieden zich aan om met Jacqueline hierover te gaan sparren.

- Managementstatuut: verschil tussen lijn versus staf in de hiërarchie. J verduidelijkt dit. Vraag of schoolleiding alleen een directeur is? Sommige scholen hebben ook een MT. Typefout in pagina 7, punt 2. Hier mist een woord. Verder geen vragen of opmerkingen en positief advies vanuit GMR. Dit statuut vervangt hierbij de oude managementstatuten.
- Verandering in bekostigingssystematiek: De bekostiging van onderwijsstichtingen veranderd. Dit zal nu op stichtingsniveau per kalenderjaar en op schoolniveau per schooljaar gaan. Deel van de reserves is weg, omdat een deel van de gelden niet meer toegekend zijn. Dit was voorzien, dus er wordt geen geld onttrokken uit de begroting. Er zijn minder categorieën vanuit de overheid, dus het systeem wordt eenvoudiger. Nu komt er voortaan een vast bedrag per leerling naar de scholen, aangevuld met geld uit categorieën. Dit heeft waarschijnlijk het gevolg dat er iets meer geld naar de stichting komt.
- Verzuimanalyse: Er is minder verzuim binnen de stichting. Kortdurend verzuim is teruggelopen en zit nu onder het landelijk gemiddelde. Corona-uitval is apart geregistreerd (550 uur) Er is momenteel geen aanleiding om onderzoek te doen naar aantal langdurige verzuimers. Met huidig laag verzuim is dit relatief weinig.
- Het beloningsbeleid is uit de CAO gehaald en moet nu binnen de organisatie gemaakt worden. Stichting houdt landelijke salarisschalen aan. Vraag is om link toe te voegen met daarin de salarisschalen. Verduidelijking over toelage, gratificatie en extra periodiek. Toelage is voor mensen die met hun functie niet passen binnen het functiehuis en daardoor (tijdelijk) te laag zijn ingedeeld. Gratificatie is een eenmalig bedrag wat wordt verkregen. Een extra periodiek (structureel een trede hoger binnen de schaal) kan worden toegekend voor uitblinkers binnen de organisatie. Vraag of er een extra beloning is voor zij-instromers. Dit is niet het geval. Er wordt ingestemd met het document.
- De gelden voor de vervangers van de invalpool zal naar de scholen gaan, dit komt extra binnen de formatie. Dit is mogelijk niet eerlijk voor de kleine scholen, dus dit zal worden meegenomen met de werkgroep.
- Rondvraag: Er zijn geen vragen en opmerkingen.