

GMR vergadering van 4 november september 2020

Aan- en afwezigheid is vastgelegd in de presentielijst (201104-01)

GMR vergadering met CvB

1. Welkom

De voorzitter heet iedereen welkom. De vergadering vindt online via Teams plaats. Hans Tijssen (CvB) en Ankie de Laat (CvB) zijn aangesloten.

Presentielijst

De presentielijst wordt na afloop van de vergadering bijgewerkt.

Vaststellen agenda

De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen CvB

Werving en selectie: Op De Groote Wielen (Paula van Dijk) en op de Springplank (Peter Been) komt op korte termijn een interim-directeur. De startdatum wordt nog besproken.

Update Corona: In week 42 waren er 27 kinderen afwezig, in week 44 waren het 52 leerlingen en 9 personeelsleden. Vorige week is er 1 klas naar huis gestuurd. Deze aantallen vallen ATO-breed (ongeveer 5000 leerlingen) mee. De gegevens komen van de directeuren. In het Corona-overleg op de scholen is op 4 november besloten dat alle buitenschoolse activiteiten worden afgelast.

NRO-onderzoek: Er is een brief naar de ouders gestuurd i.v.m. toestemming voor een onderzoek/uitwisseling van gegevens van het leerlingvolgsysteem. Deze gegevens worden anoniem aangeleverd aan NRO, alle scholen van ATO doen hieraan mee.

Preventiemedewerker: Wanneer kan de preventiemedewerker ondersteuning verwachten van het bestuur in de vorm van scholing of begeleiding? Wat is de rol van het CvB hierin? Er wordt geïnventariseerd waaraan behoefte is op de scholen. Daarop wordt gepaste scholing aangeboden voor de preventiemedewerkers. Indien er nu behoefte is aan begeleiding, is het mogelijk om de nieuwe preventiemedewerker te koppelen aan een ervaren collega.
Actie: Het onderwerp begeleiding preventiemedewerker wordt op de agenda van de volgende vergadering geplaatst.

3. Activiteitenplan

In het activiteitenplan zijn alle onderwerpen die vanuit P&O zijn te verwachten, opgenomen. Het generatiebeleid staat op de planning voor komend schooljaar, maar de exacte datum is nog niet bekend. Het CvB houdt ons hiervan op de hoogte. Het belonings- en waarderingsbeleid voortgekomen uit het functiehuis wordt ook nog opgepakt en zal worden toegevoegd aan het activiteitenplan.
Actie: Han voegt het belonings- en waarderingsbeleid toe aan het activiteitenplan en maakt de definitieve versie.

Assessment procedure: De enquête staat nu klaar voor alle medewerkers. Hierin wordt gevraagd hoe de medewerkers de accreditatie en assessments hebben ervaren. Dit wordt geëvalueerd en er wordt bepaald wat kan worden behouden en wat beter kan. Dit is een onderdeel van de visie op leren en ontwikkeling, wat op de activiteitenplanning staat.

4. Vakantierooster 2021-2022

Het bijgevoegde vakantierooster komt vanuit het advies van het Brabants overleg vakantierooster. Alleen de meivakantie is altijd een discussiepunt, 1 week hiervan staat vast, de andere week is afhankelijk van de data van de VO-examens.

SSPOH heeft ingestemd met dit rooster en het ligt nu ter instemming bij de GMR. Studiedagen zijn door de scholen zelf in te plannen.

Besluit: De GMR stemt in met het voorgestelde vakantierooster 2021-2022.

5. P&O

Simone van Oort en Addy Nieuwenhuis (P&O) sluiten aan bij de vergadering.

Keuzeprocess nieuwe ARBO

Toelichting Simone: ATO is voornemens om over te stappen naar een nieuwe ARBO-dienst. Dit vraagt voorbereiding, er is een pakket van eisen opgesteld. P&O wil de werkgroep Personeel hierbij betrekken. Marjolein Bastens zal Addy vervangen bij ATO en wordt in dit proces betrokken. Het pakket van eisen wordt in januari definitief gemaakt, in februari en maart zal ATO in gesprek gaan met een aantal arbodiensten. Simone neemt contact op met Yuri van de werkgroep Personeel over de visie op leren en ontwikkelen.

Toelichting OOP functies in functiehuis

Toelichting Addy (de presentatie wordt toegevoegd): Er is een update gemaakt van het functiehuis. Deze is in de vorige vergadering toegelicht en er is instemming op verleend. Daarop is P&O verder gegaan. De opmerking vanuit de GMR over de bezwarencommissie is toegevoegd.

Op de functie van intern begeleider als OOP-er, wordt niemand meer aangenomen. Maar de functie bestaat nog wel als leraar expert en is toegevoegd aan het functiehuis. Daarnaast zijn alle OOP functies toegevoegd, met name op staf en ondersteunende functies is een doorlopende functiereeks toegevoegd.

Er komt nog een belonings- en waarderingsbeleid. Bepaalde functies hebben nu meerdere schalen, wat loopbaanperspectief geeft. Het leek dat sommige functies op salaris achteruit gingen, maar door de OOP functies is dat niet het geval.

Voor 80-90% van de medewerkers verandert er niets in de functie of de beloning. Voor de overige medewerkers (met name ondersteunende functies, conciërges) geldt bijna allemaal een vergroting van het loopbaanperspectief. Alleen voor sommige directeurs geldt dat ze er minder op vooruit gaan dan verwacht.

De directeurs zullen uitleg geven over de functies die horizontaal overgaan. In het voorjaar wordt bepaald welke functies nodig zijn op de scholen en worden daar medewerkers aan gekoppeld. Er kan eventueel gekeken worden naar mobiliteit binnen ATO. De salariswijzigingen worden nu met terugwerkende kracht vanaf 1 augustus verwerkt. Indien er bezwaar is, gaat dit via de directeur, de interne bezwarencommissie en daarna naar eventueel een externe bezwarencommissie.

De GMR mag iemand naar voren schuiven voor de interne bezwarencommissie. Dit moet op korte termijn gebeuren. Het moet een onafhankelijk persoon zijn, het mag een leerkracht of een ouder zijn, iemand met kennis op dit vlak. Het hoeft geen GMR-lid te zijn. P&O stelt iemand voor, de GMR stelt iemand voor en gezamenlijk kiezen zij nog een voorzitter voor deze commissie. Er is een vergoeding beschikbaar voor de kandidaat. De functie is niet regio gebonden. Kandidaten kunnen worden doorgestuurd naar gmr@ato-scholenkring.nl. De werkgroep Personeel zal zich hier verder over buigen.

Actie: Simone stuurt een profiel voor een kandidaat interne bezwarencommissie naar de GMR.

6. Verslag vorige vergadering en actielijst

De Kaderbrief is gecommuniceerd naar de directeurs en het team. Het is aan de directeurs hoe dit gedeeld wordt met het team. Tevens is de Kaderbrief besproken in de meeste MR-en, dit verschilt per school.

Het verslag is op een aantal punten aangepast en hiermee goedgekeurd en definitief bevonden.

Actielijst

De actielijst is besproken.

Een toevoeging: De terugkoppeling van het POM-onderzoek mag komend schooljaar terugkomen op de agenda (toegelicht door Karel van de Burgt).

Ankie, Hans, Addy en Simone verlaten de vergadering.

Pauze

GMR vergadering (besloten gedeelte)

7. Vaststellen doelen

De werkgroep Koersplan en Personeel hebben hun doelen voor 2020-2021 ingestuurd:

De doelen van de werkgroep Koersplan zijn als bijlage van de vergaderstukken gedeeld.

De doelen van de werkgroep Personeel zijn:

- Deelname aan de evaluatie van het accreditatieproces (Yuri neemt hierover contact op met P&O)
- Verdere uitwerking van de employee journey
- Volgen van de stappen die ATO maakt op het gebied van talentontwikkeling
- Volgen van de actiepunten beschreven in het Koersplan (o.a. talentontwikkeling)
- Contact opbouwen met de RvT, zodat de lijnen zo kort mogelijk zijn tussen de GMR en de RvT.

De werkgroep Koersplan voegt toe, dat ze met elkaar willen doorgronden wat het Rijnland model is. Ze willen een inhoudelijke GMR-sessie over de uitgangspunten van het Koersplan. Daar zit tevens de combinatie van de RvT en het Koersplan.

De werkgroep Financiën bekijkt of hun eerder gestelde doelen nog actueel zijn.

Het ministerie heeft alle besturen bericht dat er controle komt op de te grote reservepotten bij de scholen. De vraag is of ATO dit bericht ook heeft ontvangen.

De werkgroep Financiën monitort dit komend schooljaar (doel 2020-2021).

Actie: Deze vraag wordt besproken met het CvB.

Er zijn herhaalde oproepen gedaan om zich aan te melden bij een werkgroep, om als GMR slagvaardiger te kunnen zijn. De keus voor een werkgroep kan worden gemaald aan gmr@ato-scholenkring.nl. In de presentielijst is te zien bij welke werkgroep iedereen is aangemeld. In het activiteitenplan staat een toelichting van de werkgroepen.

8. Ingekomen post

Er is geen ingekomen post.

9. GMR Reglement versie oktober 2020

Er is een aanpassing gedaan op de zittingstermijn van 2 naar 3 jaar en de schoolnamen zijn geactualiseerd.

Het is onduidelijk wie het MR-reglement maakt, het bestuur of de MR zelf?

Het zou officieel door het bestuur gemaakt moeten worden, maar veel MR-en pakken dit zelf op.

Hiervoor is een format te vinden op www.infowms.nl. Elke 2 jaar moet het MR-reglement geactualiseerd worden.

De vraag is hoeveel scholen dit op orde hebben. Er is een format van het MR-reglement, wat destijds (juli 2017) door de GMR en het CvB is goedgekeurd. Dit kan gebruikt worden.

Actie: De GMR checkt bij de MR of het MR-reglement actueel is. Doorgeven op gmr@ato-scholenkring.nl.

N.a.v. de reacties kan worden bekeken of dit verder door de GMR opgepakt moet worden.

Actie: Danielle en Han kijken of er nog een recente versie in het archief te vinden is en sturen dit door.

Besluit: De GMR stemt in met het GMR-reglement van oktober 2020.

10. Bestuursformatieplan

Er is op verschillende scholen geïnventariseerd waar de stakingsgelden aan zijn besteed: laptops voor leerkrachten, licht- en geluidsinstallatie, teamuitje (na Corona), koffieapparaat.

Op sommige scholen is het nog niet bekend waaraan deze gelden besteed gaan worden. Genoemd wordt dat het geld niet aan een teamuitje besteed mag worden, het moet ten goede komen van de school.

Het is geld wat bedoeld is voor leerkrachten die hun werk hebben neergelegd voor de staking.

Is er eerder een kader aangegeven door de RvB waaraan het geld besteed mag worden?

Actie: Danielle checkt dit in eerdere notulen en het onderwerp komt terug in de volgende vergadering.

11. Terugkoppeling bijeenkomst RvT 30 oktober 2020

Han, Erik en Marianne zijn aangesloten bij de bijeenkomst met de RvT.

Het CvB was ook aanwezig.

De vraag is in hoeverre wordt de GMR meegenomen in het beleid van de RvT en het CvB? Hoe kunnen de 3 groepen binnen deze driehoek elkaar goed vinden (Rijnlands denken) en hoe zorgt dit voor meerwaarde binnen de gremia? Het is van belang dat de GMR een belangrijke bijdrage levert en dat er resultaten worden geboekt. De werkgroepen zijn hierin nu een essentieel onderdeel. Dit onderwerp zal verder uitgediept worden in de vergaderingen.

De RvT had vragen over de grootte van de GMR. Hoe slagvaardig is de GMR door de grootte? En waar is ruimte voor professionalisering? Kan dit met een dergelijk grote groep? De ervaring is dat het soms lastig om ouders bij de GMR/de onderwerpen te betrekken, door verkleining worden leden meer betrokken en kan er specialisatie plaatsvinden. Veel ouders ervaren het positief dat ze ook zitting hebben in de MR. Communicatie is belangrijk en vooral in een kleinere GMR. De samenstelling van de GMR is eerder onderwerp van gesprek geweest. Signum heeft dit ook al onderzocht, zij werken met een kleinere GMR en werkgroepen.

Actie: De onderwerpen grootte GMR en Rijnlands denken op de agenda plaatsen van een volgende vergadering.

De 3 nieuwe leden van de RvT werden als positief bevonden, door hun aanvullende kwaliteiten en vanwege hun concrete en praktische aanpak.

Is het interessant om te onderzoeken of een andere samenstelling van de GMR zinvol is?

De GMR gaat dit verder onderzoeken. De werkgroep: Erik, Marianne, Han en Anita pakken dit verder op.

Bevindingen worden teruggekoppeld aan de voorzitter, Roland sluit eventueel later aan. Er is budget om een extern bureau (VosABB?) in te schakelen voor advies.

Actie: Het onderwerp onderzoek kleinere samenstelling GMR wordt op de agenda van de volgende vergadering geplaatst.

12. Voordracht vanuit GMR voor klachtencommissie

Dit onderwerp is eerder in de vergadering besproken.

13. MR-cursus stavaza

De MR-starterscursus die eind november/begin december wordt gepland, wordt een online bijeenkomst. Deze zal plaatsvinden op een avond, mogelijke data hiervoor zijn bekend. Indien er belangstelling is voor een vervolgcursus kan dit ook worden doorgegeven. Aanmelden kan op gmr@ato-scholenkring.nl.

14. Afsluiting vergadering

Rondvraag

- De wens is om een volgende bijeenkomst met de RvT op een tijdstip te plannen dat ook leerkrachten aanwezig kunnen zijn. De vraag wordt gesteld waarom het CvB aanwezig was bij deze bijeenkomst. Het is belangrijk om de volgende keer vooraf gespreksonderwerpen in te dienen.
Actie: Roland neemt hierover contact op met de RvT.
- Is het zinvol om nu nieuwe ouders te benaderen voor de GMR? Of wachten we op de eventueel nieuwe samenstelling van de GMR? Het onderzoek kan enige tijd duren, nieuwe ouders zijn welkom.

De voorzitter sluit de vergadering om 22.05 uur af.

De volgende vergadering vindt plaats op 10 december 2020 om 20.00 uur.

Actielijst				
Nr	Ontstaan	Wat	Wie	Wanneer
51	04-11-20	Bespreken planning volgende bijeenkomst en aanwezigheid CvB met de RvT.	VZ	10-12-2020
50	04-11-20	Onderzoek grootte GMR en Rijnlands denken op de agenda plaatsen van de GMR.	VZ	10-12-2020

Actielijst				
Nr	Ontstaan	Wat	Wie	Wanneer
49	04-11-20	Kader voor besteding stakingsgelden?	Danielle	10-12-2020
48	04-11-20	Recente versie MR-reglement in het archief opzoeken.	Han en Danielle	10-12-2020
47	04-11-20	Check of MR-reglementen up-to-date zijn.	Allen	10-12-2020
46	04-11-20	Profiel kandidaat interne bezwarencommissie naar de GMR sturen.	Simone	10-12-2020
45	04-11-20	Belonings- en waarderingsbeleid toevoegen aan het activiteitenplan en definitieve versie maken.	Han	10-12-2020
44	04-11-20	Terugkoppeling POM-onderzoek, toegelicht door Karel vd Burgt op de agenda plaatsen dit schooljaar.	VZ GMR	Schooljaar 20-21
42	22-09-20	De werkgroepen sturen hun doelen 20-21 naar gmr@ato-scholenkring.nl	Allen	10-12-20
39	18-06-20	Bespreken met het CvB: aansluiten directeurenoverleg door GMR, ontvangst brief ministerie reserves, .	VZ GMR	In de voorbespreking.
36	18-06-20	Uitnodigingen voor alle vergaderingen via outlook versturen.	Danielle en Han	22-09-20
34	18-06-20	Op de agenda plaatsen van de volgende vergadering: besteding stakingsgelden, deskundigheid binnen de GMR, bespreken nevenactiviteiten, Meerjaren Professionaliseringsbeleid, begeleiding preventiemedewerker, .	VZ GMR	10-12-2020
33	18-06-20	Planning proces Kaderbrief naar GMR sturen.	CvB	22-09-20

NB. Actiepunten die zijn afgehandeld in een vergadering zijn van deze lijst gehaald.