

GMR vergadering van 6 juli 2022

Aan- en afwezigheid is vastgelegd in de presentielijst.

GMR vergadering met CvB

1. Opening en welkom

De voorzitter heet iedereen van harte welkom.

In overleg met Erik is besloten, dat Roland voorlopig nog zal aanblijven als voorzitter. Han zal de GMR voorlopig blijven ondersteunen als extern adviseur, in overleg zal er nog worden gekeken naar de constructie.

Het voorstel is om de GMR-vergadering na de zomervakantie om 19.00 uur te laten starten, beginnend met het vooroverleg met de GMR alleen. Vanaf 20.30 uur zal het CvB aansluiten. De vergadering zal tot 21.30 uur duren. Indien er onderwerpen of vragen worden aangedragen, vooraf aan de vergadering, dan zal Danielle deze clusteren per onderwerp. Het aanleveren kan tot 3 dagen voor de vergadering.

De notulen zullen na de vergadering worden verspreid, tot 2 weken na verspreiding kan hierop worden gereageerd, zodat de notulen tijdig definitief gemaakt kunnen worden om naar de MR-en te sturen.

Actie: Navraag doen bij het CvB waarom er niet bij elk vergaderstuk een covernotitie aanwezig is, waardoor het doel en de verwachting van het agendapunt duidelijk wordt voor de GMR.

Presentielijst

De presentielijst wordt getekend.

Vaststelling agenda

De agenda wordt vastgesteld.

Notulen vorige vergadering: 31 mei 2022

Het verslag is goedgekeurd en definitief.

Actielijst

De actielijst is niet besproken in de vergadering.

Ingekomen post

De ingekomen post is ter informatie toegevoegd.

Actie: Vragen aan het CvB later in de vergadering:

Mag er in het kader van Fisc Free, zelf een sportschool gekozen worden?

Waarom mogen maar 125 personen deelnemen aan deze regeling?

Waarom wordt er alleen voor deze regelingen gekozen om de werkdruk te verminderen?

Wat is het doel van dit document voor de GMR, heeft de GMR instemmingsrecht op deze regeling?

Is het mogelijk om duurzame inzetbaarheid te gebruiken voor deze regeling?

Vanuit de WKR (werkkostenregeling van de belastingdienst) zijn er belastingtechnische regels verbonden aan deze arbeidsvoorwaarden, daar heeft ATO rekening mee te houden.

2. Vacatures GMR en vervanging volgend jaar

De GMR-leden die zijn gestopt bij de GMR, hebben bloemen ontvangen.

Vanuit cluster 'De Overlaet' zal komend schooljaar Eva van Baast toetreden tot de GMR.

Directeuren moeten worden benaderd voor de werving van de personeelsgeleding, de MR-en voor de oudergeleding.

Actie: Roland benadert de directeuren via het CvB voor nieuwe GMR leden, Han benadert de MR-en.

Het is de bedoeling om volgend jaar weer een voltallige GMR te hebben.

3. Vergaderrooster volgend jaar

Besluit: De vergaderplanning voor komend schooljaar wordt vastgesteld volgens de bijlage.

Voor de eerste vergadering lukt het niet het vooroverleg 2 weken van tevoren te plannen i.v.m. de zomervakantie. Han zal aan de GMR verbonden blijven als extern adviseur.

Actie: Danielle stuurt de uitnodigingen voor de vergaderingen via outlook.

4. Governance stand van zaken cursus

Op 6 oktober van 18.00 – 22.00 uur staat de bijeenkomst Governance met Sarton Advies gepland. Het is mogelijk om Hans later nog advies te vragen i.v.m. dit onderwerp.

5. Evaluatie GMR afgelopen schooljaar en vooruitblik GMR schooljaar 2022-2023

De relatie met het CvB is prettig, laagdrempelig en open.

De GMR zou meer de lead moeten pakken, er wordt nu veel vanuit het CvB gezonden. De vraag is of de presentaties in de vergadering passen. Deze keer waren de stukken laat en ontbraken de covernotities.

De professionalisering voor dit jaar is nog niet behaald.

Door een andere indeling van de vergadering komend schooljaar, worden de vergadering pro-actiever en kan de GMR meer regie nemen.

6. Rondvraag GMR gedeelte

- Het inspectieverslag komt na de vakantie op de agenda.
- Onderwerpen die worden besproken in de werkgroepen, moeten ook op de agenda van de GMR komen, zodat de GMR op de hoogte is van wat daar is besproken.
- De GMR moet op de hoogte zijn van de planning van het CvB en P&O gedurende het schooljaar, zodat de onderwerpen voor de GMR op de agenda van de GMR gezet kunnen worden wanneer dit past.
- De nieuwe bedrijfsarts/arbodienst wordt positief ervaren, met name de driepersoonsgesprekken bieden meer transparantie.
- Accreditatie en assessments: er is geen ruimte voor een nieuw plan of een nieuwe opzet volgens P&O. Dit is besproken met P&O. Er is veel onduidelijkheid binnen de organisatie over deze procedures. Er worden veel vragen gesteld over de reden van het afnemen de assessments. Het CvB heeft eerder aangegeven te willen onderzoeken of dit nog past in het huidige Koersplan. Andere besturen werken hier niet mee, wat kan leiden tot vertrek van medewerkers. P&O zal iets op papier zetten n.a.v. de bespreking met de werkgroep.

Actie: Het onderwerp accreditatie en assessments wordt op de agenda van de volgende vergadering gezet.

- Het voorstellen van de GMR-leden wordt nog voor de zomervakantie op de website geplaatst. Dit kan komend schooljaar altijd weer worden aangepast.

Actie: Marie-France regelt dit met ICT en Zuiver C.

7. Mededelingen van en naar het CvB

De mededelingen zijn als bijlage toegevoegd. Hierover zijn geen vragen.

8. Kindcentrum Monitor (KCM) door Karel van de Burgt

De presentatie wordt bijgevoegd als bijlage en via de link: <https://www.dropbox.com/presentatie KCM>

De informatie is uit 4 bronnen gehaald, de vragenlijst is ingevuld door directeuren, ouders, leerlingen en medewerkers. Dit jaar zijn ook een aantal onderdelen extra toegevoegd: vragen over Corona, vitaliteit, Arbo, vensters, werkdruk, helpende contact, schoolspecifieke vragen en vragen over gelijke kansen.

De monitor is specifiek voor ATO gemaakt. De doelstellingen en termen van ATO en de elementen uit het Koersplan komen terug in het onderzoek. De vragenlijst is voor 60% hetzelfde als bij andere besturen, 40% wordt aangepast voor ATO.

Iedere directeur gebruikt een andere structuur en een andere manier van leidinggeven. Is dat terug te zien in de uitslag van de enquête en hoe kan worden gemeten hoe dit zich verhoudt tot de mate van geluk? Uit de conclusie is te halen welk team taakgerichte of relatiegerichte leiding heeft. Het leiderschap staat beschreven en er wordt gekeken of dat past bij de school in de fase van de school. Ook is terug te zien als er binnen een team situationeel leiderschap getoond wordt. Als er voldoende respons is op de school, dan is ook het onderscheid tussen boven- en onderbouw zichtbaar. Dan kan er gericht worden gestuurd op de bouw. Bij kleine scholen worden de gegevens meer samengevoegd.

Bevlogenheid: allerlei wijzigingen in het leersysteem kunnen impact hebben op de bevlogenheid. Dit beeld komt ook overeen met de uitslag van de enquête.

De positieve uitslag van bevlogenheid na Corona lijkt niet reëel. Maar KCM geeft aan dat er onderzoek is gedaan naar de Coronatijd: de samenhang is sterk vergroot in die tijd en dus ook de bevlogenheid, geluk en welbevinden. Het veiligheidsgevoel is wel iets afgenomen.

Als de werkdruk toeneemt, dan betekent het niet meteen dat de cultuur veranderd, dat kan op termijn gebeuren.

De wens is dat 70% van de ondervraagden de vragenlijst invult, op sommige scholen is de enquête opnieuw uitgezet, omdat dit aantal niet werd gehaald.

Het zwaarste accent ligt op het team.

ATO presteert beter dan de andere besturen in de regio, waarom doet ATO het goed?

Er worden kwaliteitsgesprekken gevoerd met de directeuren en n.a.v. de vorige KCM zijn er verbeteracties uitgezet. Leidinggevendenden willen sturen op verbetering. Als een leidinggevende daar meer focus op legt, dan zie je dat dat impact heeft. Dat leidt tot ontwikkeldoelen, die worden meegenomen in het Jaarplan en tot persoonlijke doelen.

De scholen krijgen na de KCM een analyse, die ze delen met het team en de MR. Het CvB doet navraag of er hulp nodig is om dit te vertalen naar de ouders. Ook vanuit Edudat kan er hulp worden geboden. Het CvB faciliteert de directeuren om dit gezamenlijk te bespreken. Het CvB heeft hierin een adviesfunctie.

De ervaring is dat ouders niet altijd de resultaten te zien krijgen. Dat zou vanuit de MR gecommuniceerd moeten worden. De school maakt de vertaling voor de ouders en hoe objectief is deze? De communicatie naar de ouders is nog een aandachtspunt. Kan er geen format komen vanuit het CvB naar de scholen voor het communiceren van de uitslag naar de ouders? Dan is de info naar de ouders voor alle ATO scholen uniform.

De groepen 6-7-8 worden bevestigd. De leerlingen wordt gevraagd terug te kijken naar het verleden.

Het is moeilijk te filteren, als leerlingen (onlangs) beïnvloed zijn door een positieve of negatieve gebeurtenis. De normgroep is wel groot genoeg, waardoor dit niet teveel impact heeft.

Karel van de Burgt heeft schriftelijk antwoord gegeven op de vragen van de GMR. Mocht hier nog een toelichting op nodig zijn, dan kan hij in een volgende vergadering opnieuw aansluiten.

9. Presentatie en gesprek over terugblik en vooruitblik ATO/GMR

Jaarverslag

De GMR heeft het Jaarverslag niet goed kunnen voorbereiden, omdat het vergaderstuk laat werd aangeleverd. De GMR geeft aan graag professioneel te willen opereren. Het verslag wordt daarom doorgeschoven naar de volgende vergadering. Tevens ontbreekt de covernotitie.

Actie: Het Jaarverslag van ATO wordt op de agenda van de volgende vergadering gezet.

Kaderbrief

Het CvB wil de GMR meenemen in het proces van de Kaderbrief. De Kaderbrief is het Jaarplan van het bestuur en de organisatie en komt voort uit het Koersplan. ATO gaat het laatste jaar van het Koersplan tegemoet. Het Koersplan wordt verlengd met een half jaar, vanwege de wijziging in het bestuur. In het najaar wordt gestart met het nieuwe Koersplan, samen met de nieuwe bestuurder. Alle lagen van de scholen worden hierin meegenomen.

Inspectiebezoek: De resultaten van het inspectiebezoek zijn zeer positief, ATO neemt de maatschappelijke opdracht serieus en staat goed in verbinding met elkaar.

Volgend jaar komt er een definitieve versie van de kwaliteitskalender.

Covid is nu nog een bedreiging. Hoe zit het met de ouderbetrokkenheid na Covid?

Vanwege Covid heeft de school zich anders moeten opstellen naar ouders. Hoe dit wordt aangepakt, verschilt per school. Het is belangrijk de ouders aan te laten haken bij de school.

De scholen gaan ook samen met het nieuwe Koersplan, een nieuwe schoolplan maken. Dit wordt besproken in de MR, waar ouders bij betrokken worden. Soms wordt hierin wat meer begeleiding van het CvB verwacht. Het CvB geeft aan al in een vroeg stadium betrokken te worden.

Onderhoud van gebouwen: ATO heeft veel gebouwen. Het is onduidelijk hoeveel vermogen ATO moet hebben om de klappen op te vangen. Er komt een componenten methode, de kosten voor groot onderhoud moeten op een andere manier verwerkt worden in het meerjarenonderhoudsplan. ATO heeft daarom nu al 1/30 van het vermogen in de voorziening zitten. Dat is moeilijk te bekostigen. Er moet opnieuw worden bekeken hoe de huisvestingskosten ingericht moeten worden. Het is een risico.

Kernwaarden zijn terug te zien in de SWOT-analyse. Rekenen is een zwakte, hiervoor moeten randvoorwaarden ingezet worden om dit te versterken. De early warnings in de SWOT worden goed in de gaten gehouden.

Spoor 10-14: Dit is opgezet om uitstel te geven aan leerlingen om een keuze te maken voor het niveau in het voortgezet onderwijs. Er was behoefte aan een flexibeler route. Dit wordt opgepakt met Kansrijk adviseren op de scholen.

Verlengde schooldagen: Dit is een gemeentelijk aanbod in Den Bosch. De rijke schooldag is van 8.00 – 18.00 uur waar opvang, ontspanning en educatie zich afwisselen.

10. Rondvraag met CvB

- Fisc Free: 96% van de fitnesscentra zijn hierbij aangesloten. Er wordt gestart met 125 personen en dit wordt later geëvalueerd. Het eerste aantal moest worden vastgesteld. De maximale waarde van het project ligt vast. Dit project voortgekomen uit het thema Vitaliteit binnen ATO. Het leek het bestuur/P&O een mooi gebaar naar de medewerkers. Daar is samen met de directeuren een traject voor gevolgd.

Actie: Het CvB doet navraag wat de rol van de GMR hierin is. Omdat het hier om secundaire arbeidsvoorwaarden gaat, zou de GMR instemmingsrecht moeten hebben.

- Het inspectieverslag wordt voor de vakantie naar de GMR gestuurd en volgend schooljaar besproken.
- De GMR wil graag, n.a.v. het gesprek met P&O, samen een opzet maken voor het systeem van accrediteren en assessments binnen ATO. Het CvB geeft aan onderzoek te hebben gedaan onder de geaccrediteerden en zij waren tevreden over het proces. Toch blijft er ruis zitten binnen de organisatie, dat het lange en ingewikkelde processen zijn en dit moet verder worden onderzocht. Dit beeld blijft bestaan en is niet prettig voor het personeel. Het CvB geeft aan daarin niets te willen wijzigen, maar wil het gesprek aangaan met P&O en de GMR. Het CvB neemt dit op met P&O.

Actie: Het CvB bespreekt het proces van accreditatie en assessments met P&O en komt hierop terug bij de GMR.

- De directeur van Wijboom gaat weg. De huidige directeur van Sterrenbosch, wordt ook directeur op de Wijboom. Hij zal hierin coaching on the job krijgen.

11. Afsluiting en borrel

De voorzitter sluit de vergadering om 21.30 uur af.

De volgende vergadering vindt plaats **op 22 september 2022 om 19.00 uur.**

Besluitenlijst schooljaar 2021-2022		
Nr	Ontstaan	Wat
13	6-7-2022	De vergaderplanning schooljaar 2022-2023 is akkoord.
12	31-05-2022	Erik neemt de rol van voorzitter GMR over vanaf het schooljaar 2022-2023.
11	31-05-2022	De P-GMR stemt in met het bestuursformatieplan.
10	21-04-2022	De GMR stemt in met het GMR-jaarverslag 2020-2021.
09	01-02-2022	De GMR gaat akkoord met de lay-out van het voorblad voor vergaderingen.
08	01-02-2022	De GMR geeft positief advies op de Meerjarenbegroting 2022-2025.
07	14-12-2021	De GMR stemt in met het vakantierooster 2022-2023.
06	14-12-2021	De GMR stemt in met de jaarplanning GMR en CvB, met bijlagen.
05	14-12-2021	P-GMR stemt in met het thuiswerkvergoedingsbeleid.
04	10-11-2021	De GMR stemt in met het Waarderingsbeleid.
03	03-11-2021	De GMR-leden gaan akkoord met het verlengen van de termijn van de huidige voorzitter en secretaris.
02	28-09-2021	De GMR stemt in met de Uitgangspunten begroting 2022-2025
01	28-09-2021	De GMR stemt in met de arbeidsmarkttoelage voor scholen met achterstandsvraagstukken

Actielijst				
Nr	Ontstaan	Wat	Wie	Wanneer
51	06-07-2022	Bespreken het proces van assessments en accreditatie met P&O.	CvB	22-09-2022
50	06-07-2022	Navraag doen over de rol van de GMR bij Fisc Free, instemmingsrecht of adviesrecht?	CvB	22-09-2022
49	06-07-2022	Inrichten GMR gedeelte op de website samen met ICT en Zuiver C.	Marie-France	29-07-2022
48	06-07-2022	Uitnodigingen vergaderingen via outlook versturen.	Danielle	29-07-2022
47	06-07-2022	Benaderen MR en directeuren voor nieuwe GMR leden.	VZ GMR/Han	29-07-2022
46	06-07-2022	Navraag doen bij het CvB over afwezigheid covernotities.	VZ GMR	22-09-2022
40	31-05-2022	Het CvB doet navraag over de inhoud van het gesprek tussen GMR en inspectie en stuurt het verslag van het startgesprek met de inspectie aan de GMR.	CvB	06-07-2022
37	31-05-2022	Checken meldingenlijst bij Digidact ivm verificatie mailaccount.	CvB	06-07-2022
36	21-04-2022	Nanja bijpraten over de geldstromen binnen ATO.	VZ GMR	Sept. 2022
24	01-02-2022	Voorzitter OPR uitnodigen voor een vergadering.	VZ GMR	Schooljaar 22-23
22	01-02-2022	Karel van de Burgt uitnodigen voor een vergadering en het technisch probleem bespreken.	VZ GMR	06-07-2022
13	10-11-2021	Evaluatie werkgroepen febr/mrt op de agenda plaatsen.	VZ GMR	06-07-2022
12	10-11-2021	Op de agenda van een volgende vergadering plaatsen: beeld resultaten van de GMR op afgelopen schooljaar icm het jaarverslag van ATO, verificatie Digidactmail, internationalisering/uitwisseling studenten, vragen KCM bespreken met Karel van de Burgt, inspectieverslag, accreditatie/assessment ter discussie, passend onderwijs, consequenties Corona voor leerlingen.	VZ GMR	30-03-2022

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