

Notulen GMR vergadering

Datum: 29 januari 2015

Aanwezig: Gerco Blok (voorzitter), Sandra van der Broek (PG), Ellen Harmsen (PG), Rennie Naafs (PG), Sylvia de Heus (OG), Jordy de Werd (OG), Bram Demedts (OG), Stéphane Cépéro (RvT), Anna Steutel (RvT), Thomas Landman (Bestuurder), Werner Braspenning (PG), Kenny Ebert (OG), Marieke Groeneveld (notulist).

Afwezig m.k.n.: Francis Joosse (PG)

1.) Welkom

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Er wordt een korte voorstelronde gedaan.

2.) Agenda en aanvullende bespreekpunten

Aan punt 7 worden twee punten vanuit de GMR toegevoegd:

- Vakantierooster
- Brief instemming werkkostenregeling

De bestuurder heeft laten weten graag het punt mobiliteit toe te voegen aan de agenda. Dit punt wordt ook toegevoegd aan punt 7.

3.) Bezoek Raad van Toezicht

Kennismaking:

De rol/taak/ wettelijke bevoegdheid van de Raad van Toezicht wordt uitgelegd door de voorzitter van de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht is tevreden over het functioneren van de GMR als zij: op- en aanmerkingen leveren op een beleidsbesluit.

De Raad van Toezicht heeft geen vragen aan de GMR met betrekking tot de werkzaamheden van de GMR.

De Raad van Toezicht wil jaarlijks een bijeenkomst met de GMR om de lijnen kort te houden en wederzijds te overleggen. De GMR vindt dit een goed voorstel. Dit punt wordt toegevoegd aan het jaarrooster.

Advies benoeming bestuurder

De GMR vraagt zich af het gerucht klopt dat de huidige bestuurder al benoemd is. De GMR wil graag de procedure helder hebben. De Raad van Toezicht geeft duidelijk aan dat dit niet klopt. Eerst de GMR en dan de officiële benoeming.

Na 1,5 jaar (eindigend in augustus 2015) loopt het contract van de bestuurder af. Tijdens een vergadering met de Raad van Toezicht gaf de huidige bestuurder aan dat hij een vaste benoeming zou willen hebben.

Er is een commissie samengesteld. Zij hebben de huidige bestuurder gevraagd een reflectieverslag te schrijven vanaf het begin van zijn functioneren tot nu. Op basis daarvan is een beoordelingsgesprek gehouden. Het verslag van dit gesprek is aangeboden aan de overige leden van de Raad van Toezicht. Op basis van dit verslag en de eigen ervaringen van de Raad van Toezicht is het voornemen ontstaan om de huidige bestuurder (met terugwerkende kracht) per 1 januari 2015 in vaste dienst te nemen.

De GMR vraagt zich af welke criteria gehanteerd zijn om tot dit besluit te komen. Er is binnen Onze Wijs geen profiel voor een bestuurder. De volgende vragen zijn gesteld aan de huidige bestuurder en hij heeft hier naar voldoening van de Raad van Toezicht op geantwoord.

- Hoe heb je gefunctioneerd in de afgelopen jaar?
- Wat is jouw onderwijskundig perspectief?
- De identiteitsvraag (diverse kleuren aan identiteit binnen Onze Wijs): aandacht hiervoor?
- Personeelsbeleid: rekening houdend met de krimp.

Het profiel bestuurder moet nog gemaakt worden.

De GMR vraagt zich af of dit niet een omgekeerde volgorde is. Hoe kunnen wij nu advies geven over zijn functioneren als wij geen profiel hebben? De overstap van een interim bestuurder naar een vaste bestuurder is een grote stap volgens de GMR en de beoordelingscriteria (profielen) zijn voor beide functies anders.

De RvT geeft aan dit punt volledig te begrijpen en zijn zich hiervan bewust.

De GMR vraagt zich af waarom er dan niet besloten om de interimtijd te verlengen met een jaar zodat dit profiel en de beleidsstukken op orde zouden zijn. Hiervoor is niet gekozen omdat de Raad van Toezicht de huidige bestuurder dusdanig vindt functioneren dat zij dit niet nodig vinden.

De GMR vraagt zich af of de directeuren betrokken zijn geweest in dit besluit. Is hen gevraagd wat zij van het functioneren van de huidige bestuurder vinden. De Raad van Toezicht geeft aan dat dit is gebeurd. De directeuren van Onze Wijs zijn unaniem positief over het functioneren van de huidige bestuurder.

De GMR vraagt zich af of de huidige bestuurder zich houdt aan de identiteit (statuut). Is dit gechecked? Ja dit is uitgezocht. De huidige bestuurder conformeert zich hieraan.

De GMR gaat zich buigen over de vraag of zij direct een advies uitbrengen of dat zij hiervoor toch eerst een profielschets nodig hebben. De RvT geeft aan dat dit het recht is van de GMR en dat dit

mogelijk is. De GMR denkt hierover nog na en laat z.s.m. horen of er eerst een profielschets gewenst is of dat er direct advies gegeven kan worden.

De Raad van Toezicht verlaat de vergadering. De huidige bestuurder schuift aan.

4.) Managementstatuut

De bestuurder licht toe dat het managementstatuut vanuit elders in het land gehaald is en aangepast is tot een Onze Wijs versie. Het is door het directeurenberaad goedgekeurd. Het is een stuk wat niet actief gecheckt wordt. Er staat in wat er in hoort te staan. Het geeft de verschillende positioneringvormen weer.

De GMR vraagt zich af er nog in het managementstatuut gemeld moet worden dat er een directeur van een Kindcentrum (Aventurijn) is, omdat er wel een apart functieprofiel voor is opgesteld? Volgens de bestuurder is dit niet nodig. Een directeur is een directeur.

De GMR vraagt zich wat een schoolreglement precies is en of alle scholen deze hebben. De bestuurder neemt dit mee naar het DO. Een schoolreglement is een gedragscode.

De GMR merkt op dat de rol van de bestuurder wat kort/summier beschreven is. Er staat niks geschreven hierover Stichting breed.

De GMR geeft aan dat er in het statuut vermeld staat dat er met klachten gegaan kan worden naar de bestuurder. Maar naar wie kunnen de directeuren gaan als zij een klacht hebben over de bestuurder? De bestuurder geeft aan dat het DO (directeurenoverleg) hierover ook vragen heeft gesteld. De directeuren kunnen dan gaan naar de Raad van Toezicht. Dit staat niet specifiek in het managementstatuut vermeld omdat het geen klachtenprocedure is.

De GMR vraagt zich af waarom er dan wel instaat dat een leerkracht naar de bestuurder kan gaan met klachten en dat er niks vermeld staat over de plek waar de directeuren heen kunnen gaan met hun klacht? Dit is toch een klachtenprocedure? Moet deze dan niet uitgebreider worden beschreven?

De bestuurder geeft aan dat de Raad van Toezicht buiten het managementstatuut staat, vandaar dat deze procedure er niet in opgenomen is.

De GMR vraagt zich af of dit dan wel is opgenomen in het functieboek onder de taken van de Bestuurder? Nee, een taakomschrijving is wat anders dan een functieboek. De bestuurder gaat hier nog naar kijken en komt hierop terug.

De bestuurder zegt toe dat het management 1x per vier jaar (ongewijzigd of niet), ter advies, in de GMR gebracht zal worden.

5.) Gesprekkencyclus

De bestuurder licht toe dat de vernieuwde CAO nu formeel op papier is uitgebracht. Een selectie van directeuren gaan nu de gesprekkencyclus herschrijven volgens de laatste richtlijnen van de nieuwe CAO. De aangeleverde vragen, die vooraf door de GMR aan de bestuurder gesteld zijn, worden meegenomen. Er komt aan het eind van het schooljaar komt er een aangepaste versie van de gesprekkencyclus.

De GMR vraagt zich af op welke manier de bestuurder zicht heeft op het functioneren van een directeur en hoe hij aan gegevens hiervoor komt? De bestuurder geeft aan regelmatig te vragen naar het personeelsbeleid en hij monitort de directeuren. De bestuurder probeert onafhankelijk te zijn. Hij is afhankelijk van dat wat hij ziet.

De GMR vraagt zich af waarom er geen 360graden feedback gehouden worden (eens in de zoveel jaar) voor zowel de directeuren als de leerkrachten?

De bestuurder geeft aan dat je dan een bepaald niveau van functioneren moet hebben op een school (open klimaat en open sfeer) wil dit slagen. De schoolcultuur moet hiernaar zijn, zo niet dan kan de 360graden feedback confronterend zijn. En formeel mag het ook niet (is onderdeel van de POP). De bestuurder vindt het een lastig instrument.

De bestuurder wil graag de instemming van de PGMR met betrekking tot de gesprekkencyclus. De PGMR verleent al dan niet instemming op het stuk wat er voor deze vergadering is aangeboden.

De GMR vraagt zich af hoe deze gesprekkencyclus naar de werknemers van Onze Wijs zal worden gecommuniceerd, zodra het af is.

De bestuurder geeft aan dat zodra de instemming van de PGMR (op de definitieve versie) gegeven is, komt dit stuk op intranet (wat nog in de maak is) en anders via de directeuren.

De GMR vraagt zich af waarom er zo vaak in het stuk staat: moet nog worden uitgewerkt?

De bestuurder geeft aan dat dit komt omdat er op dit moment erg veel hooi op de vork genomen wordt. Stukken moeten Onze Wijs breed gemaakt worden (of opnieuw worden opgesteld). Deze stukken worden door de directeuren opgesteld, in samenwerking met de bestuurder, en dat heeft tijd nodig.

Afgesproken wordt dat er zodra er een wijziging in het stuk wordt aangebracht of een onderdeel wordt toegevoegd dit gecommuniceerd wordt naar de GMR.

6.) Functieboek

De GMR geeft aan dat het een moeilijk leesbaar stuk is. Dit omdat er veel herhalingen in voorkomen. De bestuurder geeft aan dat veel teksten/profielen inderdaad op elkaar lijken, maar soms zit er 1 woord een verschil wat van groot belang kan zijn. Dit functieboek is door een professional opgesteld (door iemand die gecertificeerd is).

De GMR heeft een opmerking over het organogram:

De GMR moet met stippelijntje op dezelfde hoogte staan als de Bestuurder. Daar staat zij nu niet. Formeel gezien moet de bestuurder boven de directeuren staan en onder de Raad van Toezicht. Ook dit is niet zichtbaar in het organogram. De bestuurder neemt dit mee.

De GMR geeft aan dat aan dit functieboek CAO technische salarisschalen gehangen gaan worden. Als dan blijkt dat je op basis van je huidige functie in een lagere salarisschaal terecht zal komen, wordt dit dan gewijzigd? De bestuurder geeft aan dat je dan je huidige salarisschaal behoudt.

De GMR vraagt zich af waarom de directeur van het Kindcentrum een aparte functie met dezelfde salarisschaal als een 'gewone' schooldirecteur heeft?

De bestuurder antwoord hierop: Omdat het een aparte functie is en niet iedereen dit kan. Het is een complexe baan. Je moet 2 sectoren (zorg en onderwijs) met elkaar kunnen verbinden. Daarnaast is de overstap van een directeur in een DB schaal naar een directeur Kindcentrum is niet makkelijk te maken.

7.) Punten vanuit de vorige vergadering

De GMR geeft aan dat het grootste gedeelte van de, door de bestuurder toegezegde, documenten niet zijn aangeleverd. De bestuurder is zich hier bewust van en legt bij ieder punt uit waarom dit niet aangeleverd is.

7a.) Cijfers rondom de werkkostenregeling van 2014 en 2015

Dit moet de secretaresse van Onze Wijs nog doen. Deze cijfers volgen zo snel mogelijk.

7b.) Matrix opleidings-/specialisatie-inventarisatie van de personeelsleden van Onze Wijs

Deze is bijna compleet. Het DO heeft nu aangegeven wat de definitie is van een specialist. Er zijn 3 soorten specialisten 1. actief, 2. passief, 3. bovenschools. Onze Wijs kent 100 specialisten en 90 HBO+ leerkrachten. Voordat de GMR deze lijst te zien krijgt, gaat hij eerst nog terug naar de specialisten (ter controle).

De GMR vraagt aandacht voor de leerkrachten die HBO+ niveau hebben bereikt (zonder extra opleidingen) op basis van opgedane ervaringen, het meegaan met veranderingen enz.. Is er ook excellentie door experience? Dit kan in de gesprekkencyclus misschien worden opgenomen. De bestuurder geeft aan dat hij dit punt meeneemt.

De bestuurder geeft aan dat de lijst met specialisten is gemaakt met het doel dat je elkaar kunt helpen als scholen. Aan welk specialisme is gebrek op een school? Kan iemand van een andere school helpen of kan er opgeleid worden?

7c.) De correcte verzuimcijfers

Zijn er nog niet. De ARBO dienst heeft deze nog niet aangeleverd.

De bestuurder geeft aan dat het verzuimpercentage bekend is (=6%), maar de onderliggende redenen niet. Het langdurige verzuim is wel bekend.

7d.) Het verzuimbeleid

De eerste versie heeft de bestuurder gezien. De beleidsgroep heeft een model van 2012 gebruikt en deze herzien. De secretaresse van Onze Wijs checkt dit nog. De bestuurder levert dit aan op 3 maart 2015.

De bestuurder wil graag een aparte vergadering om het bestuursformatieplan alvast door te spreken met de werkgroep BFP. Marieke doet voorstel voor een datum.

7e.) Coach/Begeleider OIDS

Op de vraag van de GMR waarom een coach ook tegelijk begeleider is van een leerkracht (op de eigen school) geeft de bestuurder aan dit te hebben nagevraagd en geeft aan dat dit de wens van de HZ is (zij zien daar de waarde van in). De bestuurder heeft dit teruggekoppeld in DO en in de toekomst word voorkomen dat een directeur zijn of haar eigen leerkracht coached.

7f.) OIDS/DOS (informatie is al verstrekt, mogelijkheid tot vragen stellen)

Geen extra vragen.

7g.) Vakantierooster

De GMR vraagt zich af waarom het vakantierooster voor 2015-2016 al gepubliceerd is terwijl de GMR daar niet bij betrokken is geweest. Dit blijkt een communicatiefout tussen bestuurder en de GMR te zijn. De bestuurder zal volgende keer duidelijker aangeven wanneer hij om advies vraagt.

7h.) Directeurenmobiliteit

De bestuurder brengt dit punt extra in.

Op initiatief van de bestuurder heeft de GMR gesproken over mobiliteit van directeuren in het verlengde van de door de directeuren gewenste mobiliteit onder leerkrachten.

7i.) Instemmingsbrief werkkostenregeling

De GMR wil terugkomen op de instemmingsbrief die geschreven is met betrekking tot de werkkostenregeling. In de instemmingsbrief die de GMR geschreven heeft stond dat zij alleen instemmen mits alles duidelijk is. Dit is niet zo geweest, terwijl dit wel was toegezegd door de bestuurder. De brief en de daarbij geschreven uitleg was onduidelijk. De GMR wil een volgende keer een dusdanige uitleg die door iedereen begrepen wordt (Jip en Janneke taal). De bestuurder geeft deze onduidelijkheid toe en zal er volgende keer er rekening mee houden.

De GMR geeft aan een volgende keer graag eerst het uitgewerkte voorstel te zien voordat we definitief ergens mee instemmen. De bestuurder stemt hiermee in. Ook geeft de bestuurder aan dat dit soort brieven/ situaties niet meer zo snel moeten omdat dit onnodig veel onrust veroorzaakt. De GMR geeft aan dat het fijn zou zijn als het bestuurskantoor meer prioriteit zou willen verlenen aan het beantwoorden van vragen die ontstaan door onduidelijk gegeven uitleg in een brief. De bestuurder neemt dit mee.

8.) Notulen en actielijst 28/10/2014

- *Tekstueel*

De notulen worden tekstueel goedgekeurd.

- *Inhoudelijk*

De notulen worden inhoudelijk goedgekeurd.

- *Punten actielijst doorlopen*

*Ellen is naar de Aventurijn geweest. Het gaat hen niet lukken om dit schooljaar iemand van de oudergeleding af te vaardigen. Dit omdat ze heel druk zijn met het in elkaar schuiven van de nieuwe school. Deze MR kan via de contactpersoon aan informatie komen. We hebben nog steeds een vacature voor een ouderlid, maar we accepteren nu dat we een ouderlid te kort komen. Komend schooljaar gaan we terug naar de MR van de Aventurijn.

*Alle actiepunten zijn voldaan.

9.) Ingekomen post

- Adviesaanvraag Raad van Toezicht benoeming bestuurder

10.) Uitgaande post

- Brief naar de MR voorzitters over werkwijze GMR
- Tekst op de website over de GMR
- Instemmingsbrief Werkkostenregeling

11.) Advies/instemmingsronde

- Benoeming bestuurder (advies):

Eerst procedure: handopsteken of met briefjes. Er wordt unaniem gekozen voor handopsteken.

De inhoud van de stemming: wachten we met advies geven totdat het profiel gemaakt is of niet?

Stemmingsuitslag:

PG: unaniem aanhouden tot maximaal 3 maanden totdat de profielschets gemaakt is,

OG: unaniem aanhouden tot maximaal 3 maanden totdat de profielschets gemaakt is.

Er wordt een brief geschreven aan de RvT waarin duidelijk aangeven dat wij aan beide kanten de persoon van de huidige bestuurder tekort doen als wij nu positief of negatief adviseren.

Procedure: brief naar de Raad van Toezicht, profielschets wordt opgemaakt, profielschets wordt teruggekoppeld in de GMR en daarna zal de GMR advies uitbrengen.

De GMR zegt toe enige vaart te zetten achter het uitbrengen van het advies zodra de profielschets binnen is gekomen.

- Ontwerp managementstatuut (advies)

Stemmethode:

Met handopsteken.

Stemmingsuitslag:

Unaniem voor.

Adviesformulieren worden ter plekke getekend.

- Functieboek (instemming PGMR)

Stemmethode:

Met handopsteken.

Stemminguitslag:

Meerderheid van de PGMR stemt in met het functieboek.

- Gesprekkencyclus (zoals het stuk nu aangeleverd is (zonder daarbij de nieuwe cao mee gerekend).

Stemmethode:

Met handopsteken.

Stemmingsuitslag:

De PGMR stemt unaniem in met de huidige versie van de gesprekkencyclus.

12.)AOB Na en bijscholing

- Stand van zaken.
Alle zaken voor de eerste scholingsbijeenkomst zijn geregeld. Met uitzondering van de opening en de afsluiting. Marieke vraagt of de huidige bestuurder of hij wil openen in samenwerking met Gerco.
Daarnaast is er nog geen locatie voor de tweede bijeenkomst. De Cypressenhof en De Combinatie zijn niet beschikbaar. Rennie vraagt na of het op De Oleanderhof kan.
- Taakverdeling op de avond zelf
Ellen, Gerco en Marieke zijn er op tijd.

13.)Welke informatie uit deze vergadering gaat naar de MR-en

Gerco maakt een concept.

14.)WVTTK

Er komen geen punten op tafel.

15.)Rondvraag

*Sandra: Wanneer komt het nieuwe Kindop 1 plan?

Voor deze vergadering was Martijn van Aarssen (lid OPR) uitgenodigd om het plan en de werkwijze van de OPR toe te lichten. Dit is verschoven omdat de Raad van Toezicht is aangeschoven. Dit punt komt terug in de volgende vergadering. Het nieuwe Plan Kind op 1 verschijnt in mei.

*Rennie stop aan het eind van het schooljaar. Moet er in haar plaats een ouder of een leerkracht van de Oleanderhof zitting nemen. Aangezien de Aventurijn nog geen lid geleverd heeft (en daar voorlopig ook nog geen tijd voor heeft) zijn beide zijn mogelijk. Komt er een ouder van de Oleanderhof dan komt er van Aventurijn een leerkracht en visa versa.

*Sylvia: binnen Onze Wijs is er nog geen medisch protocol. Is dit iets om Stichtingsbreed op te stellen? Dit punt is door de directeur van Het Kompas opgepakt en gecommuniceerd naar Thomas Landman.

*Ellen: komt er een tijdspad voor de invoering van de cao? Hier weten wij het antwoord niet op. Navragen bij de eigen directeur en anders aan de huidige bestuurder navragen.

16.)Sluiting

De vergadering wordt om 22:45u gesloten.