



## Notulen GMR vergadering 31-03-2015

**Aanwezig:** Gerco Blok (voorzitter), Henk Kiel (lid Raad van Toezicht), Thomas Landman (Bestuurder), Ellen Harmsen (PG), Francis Joosse (PG), Rennie Naafs (PG), Sandra van der Broek (PG), Sylvia de Heus (OG), Jordy de Werd (OG), Bram Demetds (OG), Kenny Ebert (OG)

**Afwezig met kennisname:** Werner Braspenning (PG)

### 1.) Welkom

De voorzitter heet iedereen welkom.

De GMR stelt zich voor aan dhr. Kiel en visa versa.

### 2.) Agenda en aanvullende bespreekpunten

Er zijn geen aanvullende agenda en/of bespreekpunten

### 3.) Bezoek Raad van Toezicht

#### a. Profielschets

Dhr. Kiel geeft aan dat de nette volgorde zou zijn geweest dat de Raad van Toezicht advies gevraagd zou hebben aan de GMR omtrent de werktijdfactorverhoging van de huidige bestuurder. Dit ten goede van de samenwerking. Dhr. Kiel geeft aan dat er niet om instemming gevraagd wordt maar om advies van de GMR. Dit advies is tweedelig. Advies op de profielschets en advies op de benoeming van de huidige bestuurder als vaste bestuurder van Onze Wijs per 1 januari 2015.

De GMR geeft aan het goed te vinden dat er nu een profielschets is. Hierdoor heb je een houvast voor de functioneringsgesprekken met en het aanstellen van een bestuurder.

De GMR geeft aan het stukje identiteit in de profielschets wat summier omschreven te vinden. Is er dan alleen maar aandacht voor de zakelijke kant? Dhr. Kiel geeft aan dat onze bestuurder een alleskunner moet zijn, vandaar dat de profielschets zo breed is. De component financiën is wel heel stevig neergezet. Dit punt staat ruim voorop. Klopt het dan dat de identiteit wat achtergesteld is, vraagt de GMR zich af. Dit punt wordt zeker niet teniet gedaan aldus dhr. Kiel. Dhr. Kiel geeft aan dat de huidige bestuurder staat voor de identiteit van onze stichting. De GMR geeft aan dat identiteit heel belangrijk is voor deze stichting (het in stand houden van het christelijk onderwijs op Walcheren is immers de missie en de visie).

De GMR geeft aan dit profiel los te willen zien van de huidige bestuurder. Er moet een bestuurder zijn die identiteit hoog in het vaandel heeft staan. Dhr. Kiel geeft aan dat identiteit hoog in het vaandel staat, maar dat de financiële rol best groot is.

- b. Procedure rondom de beoogde benoeming bestuurder
  1. Brief Raad van Toezicht 20 maart 2015

De GMR dankt de Raad van Toezicht voor de ontvangen brief met daarin de uitleg.

De GMR vraagt zich af of er overwogen is of er voor die 0.2 verschil tussen 0.8 en 1.0 aanvulling te zoeken door middel van een tweede persoon. Dhr. Kiel geeft aan dat er geen financiële mogelijkheden voor zijn.

1 januari 2015 is het bestaande contract voor bepaald tijd omgezet in een contract voor onbepaalde tijd met een werktijdfactor van 1.0. De GMR vraagt zich af of er overwogen is om de werktijdfactor te verlagen? Nee, dit is niet overwogen omdat er zoveel werk te verrichten is dat dit niet haalbaar is. Er is ook niet voor gekozen om twee bestuurders aan te stellen, omdat deze baan voor 1 persoon te doen is, aldus dhr. Kiel.

Is er rekening gehouden met de krimp? Zal de baan van de bestuurder daaraan aangepast worden of blijft de volledige benoeming bestaan? Nee, er is bewust gekozen voor een volledige werktijdfactor geeft dhr. Kiel aan. Dhr. Kiel geeft aan dat de bestuurder volledig beschikbaar moet zijn voor de stichting.

De GMR vraagt zich af of er nagedacht is over beeldvorming. Namelijk dat een hoog salaris, in de vaste benoeming voor onbepaalde tijd, vast blijft staan terwijl de scholen moeten bezuinigen.

Dhr. Kiel geeft nogmaals aan dat er bewust gekozen is voor een werktijdfactor van 1.0 voor nu, maar ook voor de toekomst. Een bestuurder moet beschikbaar zijn gedurende de gehele werkweek.

Dhr. Kiel geeft aan dat Onze Wijs een stevige gesprekspartner moet zijn en blijven voor de gemeente.

Dhr. Kiel geeft aan het op prijs te zullen stellen dat er positief advies uitgebracht zal worden op zowel de profielschets als op de benoeming van de bestuurder.

We vervolgen vanaf hier onze agenda zonder de Raad van Toezicht. Thomas Landman schuift aan voor de agendapunten 4, 5, 6 en 7.

#### 4.) **Functieboek**

- a. Taakomschrijving RvT opnemen?

De bestuurder geeft aan dat zowel de bestuurder en de toezichthouder buiten het functieboek blijven, omdat zij niet in het functieboek thuishoren. In het Reglement Raad van Toezicht zit een profielschets en dit is ook tevens haar taakomschrijving.

De bestuurder en de toezichthouders vallen buiten de CAO PO aldus de bestuurder. Deze vallen onder de CAO Bestuurders PO. Deze CAO heeft zijn eigen regels. Deze taakomschrijving hoort niet in het functieboek.

De GMR geeft de suggestie dat er een opmerking weergegeven kan worden in het functieboek waar de taakomschrijving en het functieprofiel van zowel de bestuurder als de Raad van Toezicht in terug te vinden zijn. De bestuurder geeft aan dit mee te willen nemen.

De GMR vraagt zich af waarom er in het functieboek geen LC functieprofielen opgenomen zijn, terwijl er in het bestuursformatieplan wel over wordt gesproken. Dit punt wordt meegenomen onder punt 7.

- b. Aanpassen organogram

Dit is inmiddels naar tevredenheid aangepast.

### **5.) Matrix opleidingen**

De GMR vraagt zich af of dit de al afgeronde opleidingen en de nog bezig zijnde opleidingen zijn. Dit is inderdaad zo. Het is een optelsom. Boeiend om te zien is dat er veel dezelfde opleidingen gevolgd worden en dat niet op alle scholen daar optimaal gebruik van gemaakt wordt aldus de GMR. De bestuurder geeft aan dat dit iets is wat moet groeien en wat binnen de scholen zal gaan veranderen.

De bestuurder geeft aan, op basis van een vraag van de GMR hierover, dat deze matrix met betrekking tot de gymopleiding een inventarisatie is. Zodra iedereen deze opleiding heeft gaat deze opleiding van deze lijst. Nu dient het ook als inventarisatieplan voor de uitgave van de opleidingskosten.

Hoe gaat hier nu in de toekomst op ingespeeld worden vraagt de GMR zich af? De bestuurder geeft aan dat er op iedere school gekeken moet worden welke populatie er op welke school is. Een directeur weet dan wat hij/zij nodig heeft aan specialisten. Het is aan de directeur om samen met zijn/haar teamleden op tijd in te spelen om de problemen en het gebrek van expertise hiervoor te ondervangen.

Via deze inventarisatie kan ook deskundigheid ingevlogen worden van andere scholen die het gemiste specialisme wel heeft. Kan er dan ook sprake zijn van mobiliteit vraagt de GMR zich af? Dit kan, maar kan niet tegen iemands zin in, is het antwoord van de bestuurder hierop.

In het schoolplan wordt per school aangegeven welke deskundigheid (ook over meerdere jaren bekeken) binnenkort weg gaat of welke er in de nabije toekomst (weer) nodig is. Dit is een meer jaren begrotingspersoneelsplan. Er ontstaat dan een gezamenlijk teamverantwoordelijkheid. Door bovenschoolse facilitering wordt kennisoverdracht gestimuleerd. Op dit moment gebeurt dit met de bovenschoolse werkgroep hoogbegaafdheid.

Toch moet hiervoor wel een gevoel van veiligheid zijn in je team om je open te stellen om je bijvoorbeeld te laten coachen of om kennis van een collega van een andere school overgedragen te krijgen. Dit moet niet uit het oog verloren worden. De bestuurder stimuleert dit ook onder directeuren. Door steeds beter te werken op basis van het afleggen van vrijwillige/spontane verantwoording aan je directeur wordt er gewerkt aan veiligheid. Dit creëert ook ruimte voor zelfstandigheid en zelfverantwoordelijkheid onder leerkrachten .

### **6.) Verzuim**

#### **a. Verzuimcijfers**

Binnen Onze Wijs is, zowel het kortdurende en langdurige verzuim niet zorgwekkend.

#### **b. Verzuimbeleid**

De bestuurder geeft aan dat dit een dynamisch stuk is en dat er de komend jaar nogal wat aan gaat veranderen.

Inmiddels is er, door de bestuurder, een strategisch personeelsbeleid opgesteld. Hierin wordt o.a. aangegeven hoe er omgegaan gaat worden met bijvoorbeeld WIA personen (langdurige ziekte).

Bijvoorbeeld dat er eerder hulp geboden kan gaan worden. Er komt een ziekteverzuimtraining die de directeuren gaan volgen, zodat er serieus op ingespeeld kan worden.

De GMR heeft verder geen vragen hierover.

Over een half jaar levert de bestuurder de nieuwe ziekte verzuimcijfers aan. Dit ter controle van de huidige cijfers.

### **7.) Bestuursformatieplan**

De werkgroep heeft samen met de bestuurder hier voor overleg over gehad.

Er is inmiddels al weer een vernieuwde versie. Deze krijgt de GMR nog te zien voordat al dan niet overgegaan wordt tot instemming.

Een belangrijk punt van vernieuwing is de vervangerspool. Dit is een cruciaal punt in het strategisch personeelsbeleid geeft de bestuurder aan.

Er is een wet die bepaalt dat een invaller na een bepaald aantal contracten een vaste benoeming moet krijgen. Dit is niet gunstig voor het onderwijs.

De oplossing hiervoor is de Onze Wijs vervangingspool. Dit wil zeggen dat je 4 tot 6 procent van je totale formatie mag je inzetten voor vervanging voor de scholen van Onze Wijs. Voor Onze Wijs betekent dit om en nabij 8 fte. Dit wordt betaald vanuit het vervangingsfonds. Onze Wijs gaat, zoals het er nu naar uitziet, een eigen vervangingspool creëren. Deze invallers krijgen een vast dienstverband bij Onze Wijs.

De GMR geeft aan dat er nogal wat rode cijfers staan in de meerjarenbegroting. Dit is inherent aan de meerjarenbegroting zegt de bestuurder. Ontslagruimte wordt opgeheven door middel van de vervangerspool die op handen is. De RDDF lijst is hiermee ook van de baan.

De GMR geeft aan dat we nog steeds te maken hebben met de krimp. Je inkomsten worden daarmee lager, maar je formatie blijft hetzelfde (ook met de vervangingspool). Hoe ga je hiermee om met betrekking tot het bestuursformatieplan?

Dit heeft te maken met het slim begroten en inspelen op de toekomst is het antwoord van de bestuurder.

De bestuurder geeft aan dat het bestuurskantoor erg beperkt is, hiermee kosten besparend. Contracten met leveranciers enz. worden nagelopen om in te spelen op de krimp.

De GMR geeft aan dat op blz. 8 aangegeven wordt dat er voor iedere school een overlegmodel (cao) gekozen wordt. Iedere school mag dit toch zelf (met toestemming van de MR) bepalen? Op dit moment is er gekozen voor het basismodel omdat je deze op kunt plussen geeft de bestuurder aan.

De GMR geeft aan dat op blz. 24 van het bestuursformatieplan staat dat er 2% LC leerkrachten aangesteld zullen worden. Er is bewust gekozen om geen LC functies binnen Onze Wijs te laten vervullen. Dit is al veer eerder besloten in overleg met de GMR. Dit stuk moet uit het bestuursformatieplan. De bestuurder neemt dit mee.

### **8.) Tussenstand Koersnota**

De bestuurder behandelt dit punt aan de hand van de speerpunten van de koersnota.

Speerpunt 1: topprofessionals

Dit groeit en is in ontwikkeling.

Speerpunt 2: onderwijs met moderne middelen en naar nieuwe inzichten

Dit is in ontwikkeling. Er wordt veel gedaan op ICT gebied.

Nieuwe inzichten: studiedag Jan Jutten voor de hele stichting.

Speerpunt 3: Samen kun je meer

Samenwerken met o.a. de kinderopvang wordt in de praktijk vormgegeven.

De GMR geeft aan dat je dit punt inmiddels kunt aanvullen met: samenwerken in een open cultuur (horizontale verantwoording binnen de scholen en binnen de stichting).

Speerpunt 4: Alle kinderen een uitdagende en veilige thuishaven  
Dit wordt op alle scholen nagestreefd.  
KIVA (antipest aanpak) wordt op meerdere scholen gevolgd.

### **9.) Implementatie managementstatuut**

De bestuurder geeft aan dat implementatie niet meer aan de orde is. Managementstatuut is een papieren tijger. Het is een borgingsdocument en wordt alleen uit de kast gehaald als het nodig mocht zijn. Het is geïmplementeerd.

### **10.) Punten vanuit de vorige vergadering**

- a. Cijfers rondom de werkkostenregeling van 2014 en 2015

De GMR heeft hier geen vragen over.

- b. Mobiliteit directeuren (schuift door naar volgende vergadering)

### **11.) Strategisch beleidsplan**

Wordt volgende vergadering ingebracht als discussiestuk.

Thomas Landman verlaat de vergadering.

### **12.) Notulen 29/01/2015**

- Tekstueel

Francis is PG en geen OG.

- Inhoudelijk

Notulen worden goedgekeurd.

- Actielijst

Alle punten zijn gedaan.

### **13.) Ingekomen post**

- Brief Raad van Toezicht (24-03-2015)
- Profielschets bestuurder (24-03-2015)

### **14.) Uitgaande post**

- Brief naar de bestuurder (12-02-2015)
  - Instemming op Functieboek door (P)GMR
  - Instemming op Gesprekkencyclus (versie 9) door (P)GMR
  - Positief advies managementstatuut door GMR
- Mail naar voorzitter Raad van Toezicht (10-03-2015)

### **15.)Advies/instemmingsronde**

- Profielschets bestuurder

De GMR zou graag als toevoeging bij de profielschets (bij het persoonlijk profiel bestuurder) zien dat hij ook een boegbeeld moet zijn voor identiteit. Is als boegbeeld in onderwijskundige en levensbeschouwelijke visie in- en extern goed zichtbaar.

Daarnaast zouden wij als advies meegeven om bij het punt missie en visie het punt ten eerste en ten tweede omdraaien of de rangordelijkheid eruit halen. Dit wordt als advies meegegeven.

Met handopsteken wordt door de gehele GMR unaniem besloten een positief advies uit te brengen op de profielschets.

- Benoeming bestuurder

Met handopsteken wordt unaniem besloten een positief advies uit te brengen op de benoeming bestuurder. Een nadere toelichting op het advies wordt gedeeld met de bestuurder.

Er zullen twee brieven geschreven worden naar de Raad van Toezicht waarin beide positieve adviezen uitgelegd worden.

(In verband met ontwikkelingen na de vergadering van 31 maart 2015 is op de vergadering van 23 april 2015 besloten het advies ten aanzien van de bestuurder aan te houden. Zodra hier meer over bekend is, zal dit in volgende notulen terug te vinden zijn. De Raad van Toezicht zal hierover schriftelijk worden geïnformeerd.)<sup>1</sup>

### **16.)OPR**

Dit punt wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

### **17.)Reflectie AOB Na en bijscholing**

Dit punt wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

### **18.)Voorstel informatie-uitwisseling met het DO**

Dit punt wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

### **19.)Welke informatie uit deze vergadering gaat naar de MR-en**

Notulen van de afgelopen GMR vergadering worden doorgestuurd. Ook zullen deze notulen worden verstuurd zodra ze goedgekeurd worden.

### **20.)WVTTK**

### **21.)Rondvraag**

Francis: Is er een eindtijd. Er wordt gestreefd naar een eindtijd van 22:00u.

Ellen: Is er al een opleidingsbeleidstuk? We wachten het strategisch beleidsplan af.

---

<sup>1</sup> Deze tekst is na 31 maart 2015 aan de notulen toegevoegd

Sylvia: Openbaarheid vergadering: mag een niet MR-lid aanschuiven bij de GMR? Volgens de laatste bijscholing mag een niet MR lid niet aanschuiven.

Jordy: In hoeverre hebben we een geheimhoudingsplicht als er stukken/vergaderingen openbaar zijn. Dit wordt nader uitgezocht.

## **22.)Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering 22:45u.