

2017-2018	Notulen GMR d.d. 20-11-2017		
Datum	19.30 uur – 21.30 uur Amsterdamseweg 41, Amersfoort		
Aanwezig	Michaël, Dok12, Aloysius, Caecilia, Baken, Marke, Breede Hei (VZ), Kinderhof, School op de Berg, Biezen Esseline Braakhekke (AS) Bert Dekker (CvB), Winfried Roelofs (CvB), Brigitte Visser (dir.) WimJan Egtberts (RvT), Eke Schins (RvT)		
	Onderwerp:	Actie:	
01.	Opening De voorzitter heet iedereen welkom, waaronder het nieuwe GMR-lid en ouder van De Kinderhof.		
02.	Vaststelling agenda en mededelingen Er zijn twee nieuwe leden voor de oudergeleding, ouders van De Kinderhof en De Langenoord. GMR-lid Kinderhof heeft voorkeur voor de TG Onderwijs & Kwaliteit/Communicatie. Het nieuwe GMR-lid van De Langenoord haakt vanaf januari aan. De voorzitter bedankte 'oud' GMR-lid van De Kinderhof voor zijn jarenlange inzet voor de GMR. GMR-lid van De Drieslag heeft aangegeven om persoonlijke redenen te stoppen met haar werkzaamheden voor de GMR. GMR-lid van De Biezen is deze vergadering voor het laatst. Er komt geen vervanging vanuit personeel, omdat er geen uren meer beschikbaar zijn voor GMR-taken. De voorzitter bedankt haar voor haar inzet. De Managementrapportage derde kwartaal 2017 volgt zo spoedig mogelijk.		
03.	Actielijst 1. Afgerond. 2. Afgerond. 3. De meerjarenbegroting van de GMR is nagenoeg gereed en wordt doorgestuurd naar TG Financiën. 4. Het rooster van aftreden van de GMR-leden is aangepast en wordt naar iedereen gemaild. 5. AS maakt informatietekst GMR voor de scholen en stuurt deze naar TG Communicatie.	AS AS AS	
04.	GMR-onderwerpen 2017-2018 1) Richtlijnen 'Ruimte in Regels' van ministerie. Hoe kijkt CvB daar tegenaan? (TG Onderwijs & Kwaliteit) 2) Vanaf augustus 2017 zijn er nieuwe toezichtkaders van de Onderwijsinspectie. De inspectie gaat met CvB in gesprek over het onderwijs op de scholen en bespreekt risico's. Hoe gaat CvB dit invullen? In hoeverre kan het spanningsveld opleveren. CvB moet immers directeuren/scholen beoordelen, maar zijn ook werkgever. (TG Onderwijs & Kwaliteit) 3) Passend onderwijs. KPOA is aangesloten bij samenwerkingsverband De Eem. Scholen moeten voldoen aan beloftes basisondersteuning. Hoe zit het in het afgeven van basisarrangement? Komt al het geld op de werkvloer terecht? Hoe 'doet' KPOA het vergeleken met andere schoolbesturen. (TG Onderwijs & Kwaliteit) 4) Wat doet KPOA in kader van gezondheid/vitaliteit medewerkers en wat zijn de plannen? (TG Personeel) 5) Doet de GMR de goede dingen en doet zij die goed? Onder meer: bemensing en taakgroepen. 6) Wat heeft de GMR nodig aan scholing?		TG O&K TG O&K TG O&K TG P Allen Allen

	<p>De taakgroepen bereiden de onderwerpen voor op moment dat deze als agendapunt worden opgevoerd.</p> <p>05. Continurooster en pauzes bij vijf gelijke dagen-model De MR-en is gevraagd input te leveren voor het onderwerp. Tot nu toe hebben twee MR-en hierop gereageerd. De GMR wil problemen/excessen en ‘best practices’ in kaart brengen. Het Baken: pauzes worden gecompenseerd vanuit taakbeleid. Splitsing 3-8 en groep 1-2. Twee collega’s bij 3-8, rest pauze. IB half uur buiten met 1-2. Michael: kwartier buiten en kwartier eten/pauze. 14.15 uur officieel pauze met collega’s. Dok12: kwartier buiten en half uur eten. Betaalde ouders ingezet in afstemming met MR. Bij afwezigheid ouder wordt IB ingezet. Alle collega’s hebben voor 12.30 uur pauze: 1256 samen en 3478 samen. Caecilia: 8.05-8.15 uur alle collega’s op school voor gezamenlijke briefing en start schooldag.</p> <p>Scholen hebben de pauzes individueel geregeld. Vanuit KPOA zijn er geen richtlijnen t.a.v. pauzes. Invulling van de pauzes is aan de scholen zelf in samenwerking met MR-en. De meeste scholen houden gefaseerd pauzes, die worden ingevuld door ambulante personeel of (betaalde) ouders. Het loopt spaak als die er niet zijn vanwege cursus o.i.d.. Dan moeten groepsleerkrachten worden ingezet, die dan hun eigen pauze missen. De ervaring is dat veel en goede afstemming is vereist om de pauzes goed te laten verlopen. Het komt voor dat soms honderd kinderen met één of twee ouders op het plein zijn, bijvoorbeeld als een kind gewond raakt. De vraag is of dat verantwoord is.</p> <p>Oproep aan MR-en: waar loopt het spaak en waar gaat het goed?</p>	MR-en
	<p>06. Advies IHP besluit De voorzitter heeft contact gehad met de GMR-voorzitter van Meerkring. Advies is grotendeels in lijn met het advies van GMR KPOA. GMR Meerkring ziet vooral ook voordelen op het gebied van efficiënt inzetten van onderwijshuisvestingsgelden en de planning van nieuwbouw op basis van leerlingprognoses. GMR heeft CvB al laten weten positief tegenover besluit toetreding coöperatie BO te staan.</p>	
	<p>07. Advies terugkomen op staking en besluit loondoorbetaling De voorzitter heeft in de week voorafgaand aan de stakingsdag en vooruitlopend op het advies in deze GMR-vergadering, CvB mondeling laten weten in te stemmen met het voorstel om loon door te betalen. Dat het besluit van loondoorbetaling toch vóór de stakingsdag door CvB werd genomen, is op de scholen goed ontvangen, aldus diverse GMR-leden.</p>	
	<p>Deel 2, plenair met CvB en RvT</p> <p>08. Opening en vaststelling agenda De voorzitter heet het CvB, directeur Bestuursbureau en de twee RvT-leden van harte welkom.</p> <p>Advies:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Besluit toetreding KPOA als lid coöperatie BO/BSO/SO (IHP besluit) 2. Besluit loondoorbetaling staking <p>Informatief:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Notitie wijzigingen Arboret per 1 juli 2017 4. Overplaatsingsbeleid 2017-2018 5. Uitvoeringsnotitie kweekvijver leidinggevenden 6. Voorstel ERD WGA 7. Financiële beleidskaders 8. Managementrapportage Q3 (volgt) 9. Proces begroting 2018-2022 	
	<p>09. Vragen GMR over voortgangsnotitie loopbaanbeleid CvB beantwoordde schriftelijk een aantal vragen van een GMR-lid over de voortgang van het loopbaanbeleid. <i>Wie kan in de personeelsdossiers in het digitale systeem?</i> De medewerker zelf en zijn leidinggevende, alsmede medewerkers die zich bezighouden met personeels- en salarisadministratie.</p>	

<p>10.</p>	<p><i>Wat kost de uitbreiding van het digitale systeem?</i> KPOA betaalt een maandelijkse licentie voor het gebruik van KPOA InSite, dat is geen modulair systeem. Alle uitbreidingen en aanpassingen zijn opgenomen in de licentiekosten. Voor de inrichting en het beheer van het systeem zijn op het bestuursbureau vier collega's opgeleid. Zij hebben dit in hun takenpakket. Dit zijn dus geen extra loonkosten, deze vallen binnen de reguliere kosten van het bestuursbureau. Ongeveer vier keer per jaar wordt een consultant ingehuurd voor een dag(deel). Deze wordt ingezet bij complexe inrichtingsvraagstukken. Kosten van een consultant zijn ongeveer € 1.000,- per dag. De totale jaarlijkse kosten voor het gebruik van KPOA InSite zijn daarmee: Licentiekosten € 81.855,96 + inhuur consultant € 4.000 = € 85.855,96.</p> <p><i>Hoe tevreden zijn medewerkers en leidinggevendenden over loopbaanbeleid?</i> Op dit moment is er geen ander zicht op de tevredenheid dan die uit directe feedback is verkregen. Tijdens vier scholingsmomenten voor het gebruik van InSite, die in dit schooljaar op de KPOA academie worden aangeboden, zal input gevraagd worden over het programma InSite.</p> <p>In het tevredenheidsonderzoek dat volgens de tweejaarlijkse cyclus, in het voorjaar van 2018 wordt afgenomen, zijn een aantal vragen over loopbaanmogelijkheden opgenomen. Naar aanleiding van de resultaten van dat onderzoek kan een analyse worden gemaakt van de tevredenheid van medewerkers en leidinggevendenden op dit onderdeel.</p> <hr/> <p>Vragen over informatieve stukken</p> <p>3. Wat zijn precies de taken/bevoegdheden van de preventiemedewerker? De functie preventiemedewerker komt in de plaats van de arbocoördinator en is uitgebreider. In de Arbowet staan de precieze taken, waaronder uitvoeren RI&E, precies omschreven. Op 22-01-2018 is er een bijeenkomst voor alle preventiemedewerkers. Beleidsmedewerker Daniëlle Fehrmann beantwoordt dan vragen. Alle voormalige arbocoördinatoren zijn al geïnformeerd.</p> <p>De preventiemedewerker krijgt voor werkzaamheden taakuren toebedeeld. De functie wordt in de aanstelling opgenomen. De GMR moet jaarlijks een overleg plannen met bedrijfsarts en preventiemedewerker. Dit wordt opgenomen in de lijst van jaarlijks door de GMR te behandelen onderwerpen.</p> <p>4. Punt 8 schoolspecifieke criteria. In het schoolformatieplan van de school (april/mei) dienen schoolspecifieke criteria te zijn vastgesteld. Deze gaan gelden in het volgende schooljaar. Hiermee wordt voorkomen dat het erop lijkt dat de criteria ter plekke worden bedacht. Blz 3, punt 7; my i.p.v. mij</p> <p>Medewerkers kunnen altijd kiezen voor vrijwillige overplaatsing. Op het moment dat het bijvoorbeeld niet klikt op een school, wordt altijd naar een oplossing gekeken. Bij krimp van de school als gevolg van een dalend leerlingenaantal kan de overplaatsing onvrijwillig zijn. In dat geval is de overplaatsingstermijn drie jaar. Deze termijn komt overeen met die in een verbetertraject.</p> <p>5. Stand van zaken kweekvijver</p> <p>De kweekvijver is begin dit schooljaar gestart en 'loopt' boven verwachting. Het enthousiasme is groot en er zijn veel gesprekken gevoerd. Alle partijen hebben door de scherpe en duidelijke assessments goed zicht op waar ontwikkelpotentieel zit en waar niet.</p> <p>Punt 12: mobiliteit schoolleiders en directeuren gaan voor. Welke kans hebben kweekvijverkandidaten dan nog? Op moment dat teamleider naar school B gaat is er op school A plek. Het gaat om vacatures, niet om mobiliteit. De kweekvijver is ontstaan omdat de interne kandidatenpool opdroogt en om mensen te laten doorschuiven op het moment dat vacatures moeten worden ingevuld.</p> <p>Het is bestaand beleid om interne kandidaten voorrang te verlenen boven externe kandidaten. Er is nu dus een kweekvijver om uit te putten. Het is duidelijk aan welke kwaliteiten je moet voldoen om leidinggevende te zijn van een KPOA-school. Potentiële kandidaten worden gezamenlijk opgeleid. Per jaar is er maar een beperkt aantal mensen om op te leiden. Het staat elk personeelslid vrij om zelf een opleiding te volgen. Voor KPOA is het eigen assessment echter leidend bij het invullen van vrijgekomen vacatures voor leidinggevendenden.</p> <p>Stel: intern heeft iemand interesse voor vacature: de kweekvijverkandidaat heeft dan voorrang. In het kweekvijverproces heeft deze kandidaat namelijk al een assessment gedaan. Over één of twee jaar wordt opnieuw gekeken naar het kweekvijvertraject. Dit is afhankelijk van het aantal mensen in de kweekvijver en de te verwachten vacatures.</p> <p>7. Voorstel ERD WGA</p> <p>Naar aanleiding van het onderzoek lijkt het CvB zeer onverstandig om eigen risico te gaan dragen voor ERD WGA. De mogelijke kostenbesparing die het zou opleveren is erg</p>	<p>AS</p>
------------	---	-----------

	<p>onduidelijk en de extra inspanning te groot. De markt is nu nog erg onzeker. Besloten is daarom twee jaar te wachten en het dan opnieuw te bezien. KPOA hoeft niet altijd voor in de bus te zitten. De GMR stelde eerder kritische vragen over het eigen risicodragerschap en vindt het een goed besluit.</p> <p>8. Proces begroting. Er zijn geen grote wijzigingen t.o.v. vorig jaar in de uitlijning van het begrotingsproces en de uitgangspunten. Een GMR-lid noemt de daling van het aantal leerlingen van KPOA zorgelijk. Drie scholen staan in het rood, terwijl de prognose anders liet zien. Bijstellen is blijkbaar niet gelukt. Volgens CvB is de leerlingendaling een gezamenlijke, grote zorg. Amersfoortse basisscholen hebben te kampen met een gezamenlijke leerlingendaling van 2,6%. (KPOA 3,2%.) CvB is met directeuren in overleg geweest om oorzaken te achterhalen. Die zijn heel divers: aantal leerlingen in wijk daalt, ook bij collega-scholen. In beperkt aantal plekken neemt marktaandeel af. Groot aantal scholen heeft grote bovenbouwgroep (120 leerlingen). Als deze uitstroomt, valt dat nooit te compenseren met nieuwe instroom. In Hoogland dubbele school. De instroom op twee scholen is beduidend kleiner en op aantal scholen is het imago van de school boosdoener. Samen met de scholen wordt naar ideeën en oplossingen gezocht. Zij moeten alert blijven om nieuwe leerlingen op te nemen. ‘Be good and tell that’ is het motto. De gezamenlijke schoolbesturen hebben afgesproken niet met scholen te gaan leuren. Een aantal (PCOB) scholen doet dat wel en wordt daar op aangesproken door collega-schoolbesturen. Leerlingendaling moet volgens CvB wel in de context van 25 jaar marktontwikkeling worden gezien. 25 jaar geleden had Meerkring een marktaandeel van 29,5 %, nu is dat 25%. KPOA heeft vooral in de nieuwbouwwijken Nieuwland en Vathorst extreme groei laten zien, omdat KPOA-school daar als eerste aan de beurt was. Er is nu een situatie van meer stabiliteit, met een kleine leerlingendaling van 3,2%. De opheffingsnorm: een school mag drie jaar onder de norm zotten. Prognose komende vijf jaar: KPOA mag daar 500 leerlingen onder zitten. CvB verwacht dat stabilisatie redelijk snel zal optreden. Wat werkgelegenheid is onrust niet nodig. De komende vijf jaar wordt een lerarentekort van 50 FTE verwacht als gevolg van natuurlijk uitstroom. CvB maakt momenteel een analyse van de krimp op KPOA-scholen. Begin december is het ook agendapunt in het overleg met RvT.</p> <hr/> <p>11. Toetreding KPOA als lid coöperatie BO/BSO/SO (IHP besluit) De voorzitter geeft het kort proces weer dat GMR heeft gevolgd. Wat over geheel genomen opvalt: veel expertise rondom het proces. Expertise binnen coöperatie is belangrijk, vindt GMR. Scholen (ver)bouwen is andere tak van sport dan onderwijs geven. De GMR ondersteunt het advies met aanbevelingen voor de implementatie. De RvT heeft andere rol in proces dan de GMR. RvT heeft intensief met CvB gesproken over onder meer voldoende deskundigheid, efficiency, governance afspraken, financiële risico's. Alles overwegende gaat RvT goedkeuring geven aan besluit toetreding coöperatie. Het is met de wetenschap van nu het meest haalbaar om voor komende veertig jaar nieuwbouw te waarborgen. De GMR-werkgroep IHP/taakgroep Huisvesting blijft gehandhaafd om een vinger aan de pols te houden en mee te denken. Vooral in de implementatiefase moeten er beslissingen genomen worden die meerdere scholen in de wijken raken. Op moment dat KPOA in wijk met andere partijen oplossingen moet zoeken, informeert CvB de GMR. De taakgroep Huisvesting kan bij ingewikkelde kwesties mogelijk ook MR-en ondersteunen.</p> <hr/> <p>12. Loondoorbetaling staking 5-10-2017 De GMR stemt in met de loondoorbetaling van personeel op de stakingsdag van 5 oktober jongstleden. Dit wordt formeel vastgelegd in een oplegger. Het standpunt van KPOA was aanvankelijk: er wordt niet doorbetaald. Laat maar zien dat je het belangrijk vindt. Dit was een afwijkend standpunt ten opzichte van de andere schoolbesturen in Amersfoort. De belangstelling om te staken was enorm. CvB stelde kort voor de stakingsdag de GMR voor om toch loon door te betalen. Mocht er op 12-12-2017 opnieuw gestaakt worden, dan betaalt KPOA in principe niet door. Op de eerstvolgende GMR-vergadering komt opnieuw op de agenda wat met de middelen wordt gedaan. De staking moet een gedragen actie zijn door medewerkers en ouders, meent CvB. De actiebereidheid lijkt nu minder te zijn. CvB zal ruim voor de stakingsdag ouders informeren.</p>	
--	---	--

<p>13.</p>	<p>Rondvraag en sluiting (ca. 22.00 uur) Het overleg tussen RvT en GMR wordt kort geëvalueerd. Het is nog zoeken hoe het overleg toegevoegde waarde kan hebben. RvT en GMR hebben geen directe relatie. Er zijn wel gezamenlijke thema's/dilemma's, zoals leerlingendaling en personeelstekort. CvB, RvT en GMR hebben daar elk een eigen rol in.</p> <p>GMR-lid vraagt over nieuwe regelgeving DGPR. CvB meldt dat beleidsmedewerker ICT samen met Kennisnet al langer bezig is met privacy. Er is al het nodige gedaan. De GMR kan voor de GMR-vergadering in januari een notitie verwachten.</p> <p>Verder is een student HBO Rechten bezig met een afstudeerscriptie bij KPOA over het omgaan met gegevens en onderzoekt KPOA de waarde voor de organisatie van een cybercrimeverzekering. Heutink huurde professionele hackers in om de veiligheid van gegevens te monitoren.</p> <p>Vertrekkend GMR-lid bedankt iedereen voor de samenwerking de afgelopen jaren.</p> <p>De voorzitter sluit de vergadering en bedankt iedereen voor hun aanwezigheid.</p> <p>De volgende GMR-vergadering is op maandag 29 januari om 19.30 op het bestuursbureau. De TG Financiën komt op 25 januari om 19.30 uur bijeen.</p> <hr/> <p>Dit verslag is door de voorzitter van de GMR vastgesteld.</p> <p>Datum: 29 november 2017</p> <p>Naam: Esthrella Khouw, voorzitter GMR</p>	<p>ICT</p>
-------------------	---	------------