

	<ul style="list-style-type: none"> - Passend onderwijs – Wat zijn goede praktijken op scholen? Een voorbeeld: Gedragsspecialist Wouter Siebers is KPOA-brede gedragsspecialist. Gelden voor Passend Onderwijs komen onder andere van samenwerkingsverband. - Scholen maken plannen voor maatregelen werkdrukvermindering. Vrijgekomen werkdrukgeden worden bijvoorbeeld gebruikt voor extra leerkracht die vaste kracht vrijstelt om andere dingen te doen. Bijvoorbeeld om zich te verdiepen in hoe je efficiënt(er) kunt omgaan met Parnassys. Werkdrukakkoord: hoe evalueer je of ingezette middelen/maatregelen daadwerkelijk zorgen voor minder werkdruk? TG wil graag geïnformeerd zijn over werkdrukakkoord en ontvangt ook graag de uitvoeringsnotitie die leerkrachten hebben gekregen. In juni komt het onderwerp formeel op de agenda. - De plannen van de scholen genereren veel informatie voor het bestuur die nuttig kan zijn als het gaat om doorontwikkeling van vermindering werkdruk/duurzame inzetbaarheid personeel. Bovenschools zou je kunnen nagaan of en welke bepaalde investeringen om werkdruk te verminderen nuttig zijn voor alle scholen. 	
<p>06.</p>	<p>Bestuursformatieplan 2018-2019 De PGMR heeft aantal verhelderingsvragen over het bestuursformatieplan 2018-2019:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Waarom zijn de functie ‘kennismakelaar’ en ‘functionaris gegevensbescherming’ niet terug te vinden in het formatieplan? 2. Wat is de reden dat ‘Wetenschap en techniek’ is toegevoegd aan functie ‘medewerker ICT’? 3. Reiskostenvergoeding is maximaal 78 euro per maand. Moet je geen 0,19 euro per km aanbieden om het voor leerkrachten uit bijvoorbeeld Achterhoek of Groningen aantrekkelijk te maken om te solliciteren. 4. Komend schooljaar is er vacatureruimte voor 12 FTE. Hoe gaat KPOA die invullen? 5. KPOA voldoet niet aan 40 % LB en LC-functies op stichtingsniveau. KPOA zegt in bestuursformatieplan voor kwaliteit en niet voor kwantiteit te kiezen. Wat doet KPOA om doelstelling wel te halen. Kwaliteit en kwantiteit kunnen immers ook samengaan. 	
<p>07.</p>	<p>Pilot Participatiewet Vanuit KPOA-visie ten aanzien van maatschappelijke betrokkenheid is de pilot Participatiewet een goed initiatief. GMR vraagt CvB aanvullende informatie over de ingezette pilot.</p>	
<p>08.</p>	<p>Deel 2, plenair met CvB</p> <p>Opening en vaststelling agenda De voorzitter heet CvB en directeur Bestuursbureau van harte welkom. Op de agenda staan:</p> <p><i>Instemming</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bestuursformatieplan 2018-2019 <p><i>Informatief:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Jaarrekening 2017 3. Pilot invoering Participatiewet 4. Richtlijnen voor regels 5. Passend onderwijs 6. Voorstel vergaderdata GMR 2018-2019 <p>De voorzitter vraagt naar de stand van zaken met betrekking tot compensatie van PGMR-uren. CvB geeft aan dat de PGMR-uren met ingang van het nieuwe schooljaar bovenschools worden gecompenseerd. Dit betekent dat wanneer leerkrachten in de GMR zitting nemen, dit niet ten koste gaat van taakuren. De maatregel geldt voor alle scholen, waarmee het onderscheid tussen grote en kleine scholen wegvalt. CvB hecht belang aan een goede GMR-afvaardiging vanuit de scholen, zowel van ouders als leerkrachten. Voorzitter zegt het daarmee eens te zijn en wil dat graag zelf komen benadrukken op een directeurenoverleg. Zij krijgt daarvoor van CvB de uitnodiging. In het nieuwe schooljaar zijn nog twee leerkrachten nodig, zodat de GMR kan starten met zes ouders en zes leerkrachten. De secretaris doet een oproep in de personeelsnieuwsbrief.</p>	
<p>09.</p>	<p>Bestuursformatieplan De directeur bestuursbureau beantwoordt de verhelderingsvragen van de PGMR:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kennismakelaar is geen functie, maar een taak. Een leerkracht krijgt de aanvullende taak kennismakelaar. 	

	<p>Er is nog geen functionaris gegevensbescherming. ICT-beleidsmedewerker voert de taak gegevensbescherming momenteel uit. Er wordt samen met andere besturen gekeken naar een mogelijke gezamenlijke invulling van deze nieuwe functie. Als de functie aan het functiegebouw wordt toegevoegd, wordt dit aan de GMR voorgelegd.</p> <p>2. ICT, Wetenschap en Techniek. De beleidsmedewerker ICT is vier jaar in dienst. Naast de uitrol van het beleidsplan ICT zijn de taken behorend bij de functie de afgelopen jaren uitgebreid. ‘Techniek’ moet worden opgevat als technologie in brede zin. De functieomschrijving is hetzelfde gebleven.</p> <p>3. In principe volgt KPOA de cao. Er zijn echter mogelijkheden om daarvan af te wijken. Dit wordt per individueel geval bekeken. Eventueel maatwerk is dus mogelijk, maar CvB heeft ook rekening te houden met zittend personeel. Verzoeken voor een ruimere reiskostenvergoeding zijn er tot nu toe nog niet geweest.</p> <p>4. KPOA is op verschillende niveaus bezig om personeel te werven: via Transvita en VIP, zij-instromers, HU-studenten, enzovoort. Er wordt daarbij vooral ingezet op het investeren in relaties in voorstadium.</p> <p>5. De doelstelling 40% LB/LC-functies, scholen 30% is niet gehaald. Wat doet KPOA om kwaliteit te koppelen aan kwantiteit? In de KPOA Academie kunnen leerkrachten en teams zich laten scholen. In de jaarlijkse gesprekkencyclus is dit onderwerp van gesprek. Ieder jaar opnieuw komen er LB-leerkrachten bij. Scholen vragen teambeurs aan en leraren een lerarenbeurs om hun opleidingsniveau te verhogen en daarmee kans te maken op doorstroom naar een LB of LC-functie. Leerkrachten en teams maken eigen afwegingen om dit al dan niet te doen. Volgens CvB voorziet de nieuwe cao in nog meer mogelijkheden om door te stromen naar een hogere functieschaal.</p> <p><i>De PGMR stemt in met bestuursformatieplan 2018-2019</i></p>	
10.	<p>Participatiewet</p> <p>KPOA voldoet nog niet aan het vastgestelde quotum in de Participatiewet. De start van de pilot is daarvoor de eerste aanzet. Er is een medewerker tijdelijk aangenomen op de Kubus. In de pilot zal de school ervaring opdoen en ook het UWV doet onderzoek naar de aanstelling. Het is lastig om mensen vanuit de Participatiewet te matchen met scholen. Twee scholen hebben aangegeven graag een hulpconciërge te willen hebben. Samen met het Centrum voor werk en Inkomen wordt hiervoor naar geschikte personen gezocht.</p>	
11.	<p>Jaarrekening 2017</p> <p>De TG Onderwijs en Kwaliteit vraagt of bestuur naast de beschikbaar gekomen, extra werkdruk gelden niet extra moet investeren om duurzaam werkdruk te verminderen. Kun je reserves daar ook niet deels voor aanspreken?</p> <p>CvB geeft aan dat er afspraken zijn om reserves aan te houden om risico's af te dekken. KPOA voldoet aan financiële parameters, zit aan de onderkant in de benchmark. Dit betekent dat KPOA risico loopt, zij het aanvaardbaar.</p> <p>Scholen kunnen negatief begroten ten behoeve van een extra kwaliteitsimpuls, zij het niet allemaal tegelijk. In periode van vijf jaar moeten scholen uitkomen op een 0. CvB gaat in overleg met scholen over prioritering.</p>	
12.	<p>Werkdrukakkoord</p> <p>Er wordt gesproken over het werkdrukakkoord dat in de GMR-vergadering van eind juni officieel op de agenda staat. CvB bekijkt op afstand hoe de plannen van de scholen om hun werkdruk te verminderen eruit zien en of er bovenscholse aanknopingspunten zijn. Bestuur mag volgens het werkdrukakkoord geen inhoudelijke bemoeienis hebben met de plannen. Dit past bij de filosofie van KPOA. KPOA stelt geen aanvullende kaders bovenop bestaande, wettelijke kaders en kaders binnen stichting. Oplossingen moeten bijvoorbeeld worden gezocht binnen het KPOA-functiegebouw. Verder hebben scholen alle ruimte. CvB merkt dat er ook op niveau directieuren uitwisseling van ideeën.</p> <p>Op de vraag of er voor de GMR ruimte is om mee te denken met ideeën/plannen, geeft CvB aan dat een strikt tijdspad is en dat scholen zelf aan zet zijn. De MR-en zijn wel betrokken. De voorzitter geeft aan dat er binnen de GMR veel expertise zit. Hoe kan GMR waarde toevoegen? Directeur bestuursbureau zegt dat het duurzaam blijven inzetten van personeel een mogelijke ingang biedt. Zij stelt voor een overleg te plannen tussen de KPOA-beleidsmedewerker en de TG Onderwijs & Kwaliteit.</p> <p>CvB gaat nadenken over de procesinspraak van de GMR. Op welk moment van beleidsontwikkeling kan de TG Onderwijs & Kwaliteit bijvoorbeeld worden ingezet? Hetzelfde geldt voor beleid aangaande huisvesting, dus de TG Huisvesting.</p>	

13.	<p>Richtlijnen voor Regels</p> <p>Pas toe of leg uit, is het adagium van CvB als het om regels gaat. Dat geeft scholen de ruimte om met regels om te gaan. Het onderwijs is doorgaans erg braaf. CvB geeft als voorbeeld het groepsplan. Er staat nergens dat een school een groepsplan moet hebben. Wel dat een leerkracht inzicht moet hebben in de ontwikkeling van kinderen. Is de leerkracht een professional dan weet hij heel goed hoe hij zich houdt op de leerlingontwikkeling. Dat zit in hoofd en hart en staat niet per se op papier. Het vereist wel bepaalde bekwaamheid van de professional.</p> <p>CvB zegt bij schoolbezoeken altijd nadruk te leggen op focus en stelt daarbij altijd de vraag: is het niet teveel?</p>	
14.	<p>Passend onderwijs</p> <p>KPOA overlegt eens per jaar met SWV De Eem, waarbij 16 van de 17 KPOA-scholen zijn aangesloten. Het Baken in Nijkerk is aangesloten bij SWV Zeeluwe.</p> <p>De eerste periode ondersteuningsplan is voorbij en er wordt momenteel gewerkt aan een nieuw plan. De scholen voldoen aan basisondersteuning en leggen ieder jaar verantwoording af over de besteding van middelen.</p> <p>KPOA heeft zaken goed op orde als het gaat om passend onderwijs. Het aantal leerlingen dat passend onderwijs krijgt ligt onder quatum. Wellicht kent KPOA minder zorgleerlingen dan andere besturen. SWV De Eem heeft een weerstandsniveau van 5%, dit is ver onder de inspectienorm.</p> <p>Hoewel KPOA-scholen een grote slag hebben gemaakt met passend onderwijs, is te merken dat op aantal punten grenzen worden bereikt, stelt CvB. Scholen kunnen over het algemeen goed omgaan met leerproblematiek, gedragsproblematiek is een lastiger verhaal. Er wordt een enorm beroep gedaan op scholen. Maatschappelijke problematiek komt de scholen steeds meer binnen. Kind- en gezinsproblematiek neemt toe. Sociale verwachtingen spelen een rol, evenals (vecht)scheidingsproblematiek.</p> <p>Ook hebben de scholen volgens CvB last van de transitie jeugdzorg. De problematiek in de scholen - en de druk op leerkrachten - neemt daardoor toe. CvB merkt dat de verschillen tussen scholen groter worden. De problematiek cumuleert op scholen in sommige wijken.</p>	
15.	<p>Rondvraag en sluiting (ca. 21.45 uur)</p> <p>De voorzitter sluit rond 21.45 uur de vergadering en bedankt iedereen voor zijn aanwezigheid.</p> <p>De volgende GMR-vergadering is op maandag 25 juni om 19.30 op het bestuursbureau.</p> <hr/> <p>Dit verslag is door de voorzitter van de GMR vastgesteld.</p> <p>Datum: 5 juni 2018</p> <p>Naam: Esthrella Khouw, voorzitter GMR</p>	