



Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort

2018-2019	Notulen GMR d.d. 30-09-2019	
Datum	19.30 uur – 21.30 uur Amsterdamseweg 41, Amersfoort	
Aanwezig	Aloysius, Baken/St. Joris, Breede Hei (VZ), Breede Hei, Caecilia, Dok12, Kinderhof, Kubus, Marke, Michaël, School Op de Berg, Talentum, AS  Bert Dekker (CvB), Winfried Roelofs (CvB)	
Afwezig	Langenoord, Kinderhof, directeur bestuursbureau	
Nr.	Onderwerp:	
01.	<p><b>Opening</b> De voorzitter heet iedereen welkom, met name de nieuwe twee GMR-leden personeelsgeleding van DOK12 en Michaëlschool.</p>	
02.	<p><b>Vaststelling agenda en mededelingen</b></p> <p><i>Procedures lid CvB en lid RvT</i> Beide selectieprocedures lopen via werving- en selectiebureau. GMR-lid vraagt of nieuw lid RvT op voordracht van de GMR wordt aangesteld. In dat geval wil de GMR misschien ook zelf kandidaten voorstellen. Dit lijkt nu niet aan de orde te zijn. VZ geeft aan dat als GMR een kandidaat heeft die hij wil voordragen, de RvT daar niet zomaar omheen kan. VZ overlegt hierover met VZ RvT.</p> <p><i>Jaarlijks overleg arbo-arts en preventiemedewerker</i> Elk jaar is er een overleg tussen de bedrijfsarts/preventiemedewerker en de GMR. Vorig jaar kwam hierin onder meer de vitaliteit van de individuele medewerker aan de orde. Een GMR-lid uit de personeelsgeleding en een lid uit de oudergeleding geven aan het gesprek te willen voeren. AS plant dit najaar opnieuw een gesprek.</p> <p><i>Indeling taakgroepen</i> Er zijn aantal nieuwe leden, die over taakgroepen Onderwijs &amp; Kwaliteit, Personeel en Financiën worden verdeeld. De taakgroep Communicatie is eerder al opgeheven. Voorstel wordt aangenomen en AS verstuurd nieuwe indeling.</p> <p><i>Vervanging GMR-lid oudergeleding</i> Ouder van Langenoord kan GMR niet langer combineren met zijn werkzaamheden en gaf eerder aan afscheid te nemen. Inmiddels heeft een andere ouder belangstelling getoond. De GMR is hier blij mee.</p>	
03.	<p><b>Notulen 03-06-2019</b> Zijn eerder vastgesteld. <b>Notulen 24-06-2019</b> Worden vastgesteld.</p>	
04.	<p><b>Implementatie pilot Boot (professioneel verantwoord)</b> Het tijdspad beschreven in de notitie valt de GMR op. Er staat dat de GMR op 3-6-2019 instemming heeft gegeven op de pilot Boot, maar dat is niet het geval. Schoolleiders zijn er al mee bezig en hebben teamleden gevraagd feedback te geven en vragenlijst in te vullen. Dit bevreemdt de GMR.  GMR-lid heeft het ingevuld op verzoek van de schoolleider. Het viel haar op dat dit niet</p>	

	<p>anoniem is. Hierover wordt vooraf niets gezegd. Is het niet beter als je anoniem feedback kunt geven? Mogelijk verstoort het verhoudingen als de feedback negatief uitvalt. Collega's zouden dit ingewikkeld kunnen vinden. Er rolt op basis van het functioneringsgesprek immers een profiel van iemand uit dat gebruikt kan worden in het functioneringsgesprek.</p> <p>Ander GMR-lid merkt op het juist mooi te vinden dat vanuit verschillende hoeken feedback wordt opgehaald (teamlid, leerling, ouder). Je krijgt hierdoor een ander gesprek. Het is dan ook een gespreksinstrument. Als het maar open en transparant is, kan het echt iets brengen in je eigen ontwikkeling.</p> <p>GMR-lid vraagt zich af hoe de 360 graden feedback zich verhoudt tot het medewerkerstevredenheidsonderzoek. VZ geeft aan dat het altijd met elkaar samenhangt. Je hoopt dat het ook leidt tot meer tevredenheid bij medewerkers.</p> <p>GMR-lid vindt het belangrijk dat medewerkers begeleid worden in hoe je feedback kunt geven. Hier zijn cursussen voor, die een ander GMR-lid zegt te hebben gehad.</p> <p>GMR stemt in met de implementatie van de pilot Boot, maar wil CvB de vraag stellen of anonimiteit bij het geven van de feedback niet beter zou zijn. Zo niet, dan moet van tevoren in ieder geval wel duidelijk worden aangegeven dat het invullen van de vragenlijst niet anoniem is. Ook wil de GMR CvB wijzen op het tijdsplan. Tot slot geeft de taakgroep personeel aan graag betrokken te willen worden bij de evaluatie van de pilot.</p> <p><b>05. Wat wil GMR/taakgroepen komend jaar zelf inbrengen?</b></p> <p>GMR krijgt van CvB gedurende het schooljaar beleidsverzoeken en -wijzigingen. Er wordt daarbij om advies of instemming gevraagd. GMR wil graag pro-actiever worden. VZ verzoekt de taakgroepen dan ook om na te gaan welke onderwerpen zij willen aandragen bij CvB. Afgesproken wordt per taakgroep één of twee onderwerpen aan te leveren. Voorzitters nemen hiertoe het initiatief.</p> <p>Enkele GMR-leden hebben zich verwonderd over de bovenschoolse beloningen die de GMR ter informatie heeft gekregen. Vorig jaar is dat dit punt eveneens ter sprake gekomen. Vragen van GMR-leden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Is er beleid voor? Op basis waarvan worden de bovenschoolse beloningen toegekend en wat maakt dat er zulke verschillen zijn? (1250/750/500/250 euro).</li> <li>2) Hoe verhouden de bovenschoolse beloningen zich tot de extra beloning van leerkrachten die in een bepaalde periode iemand vervangen. Moet je zelf bij je schoolleider aanvragen of je in aanmerking komt voor een bovenschoolse beloning?</li> </ol> <hr/> <p><b>Deel 2, plenair met CvB met RvT (start 20.30 uur)</b></p> <p><b>06. Opening en vaststelling agenda</b></p> <p>Voorzitter heet de leden van CvB welkom. Er zijn geen aanvullingen op de agenda.</p> <p><i>Informatie:</i>  <i>Instemming (PGMR):</i>  1. Implementatie pilot Boot t.b.v. professioneel verantwoord  <i>Informatie:</i>  1. KPOA Academie  2. Inzet werkdrukmiddelen  3. Evaluatie zij-instroom  4. Toegekende bovenschoolse beloningen, schooljaar 2018-2019  5. Kwartaalrapportage Q2-2019</p> <hr/> <p><b>07. Implementatie pilot Boot</b></p> <p>De GMR heeft nog geen instemming verleend en stelt CvB de vraag hoe het tijdsplan is verlopen? Directeuren zijn inmiddels al met de pilot gestart.</p> <p>CvB geeft aan dat Boot en DOT eerder in de GMR aan de orde zijn geweest. Op basis van afspraken in de CAO is gestart met DOT. Destijds is afgesproken dat KPOA in 2019 met Boot zou starten. 360 graden feedback moest nog worden ontworpen.</p> <p>Er is onduidelijkheid waarom de GMR het verzoek om instemming niet op de vergadering van 3-6-2019 heeft gekregen. Er is nog ruimte voor feedback omdat er sprake is van pilot.</p> <p>CvB gaat bij de 360 graden feedback uit van vertrouwen. Als er een probleem is, dan kaart je</p>	
--	---	--

	<p>dat aan. Je gaat mét elkaar in gesprek en niet over elkaar. Dit houdt in: open en eerlijk feedback geven en ontvangen. KPOA wil dat medewerkers in openheid en professionele omgang met elkaar werken. GMR-lid geeft aan dat sommige collega's dit lastig vinden. Volgens CvB moet iedereen binnen KPOA leren dat open te doen. CvB zegt daar ook een voorbeeldfunctie in te willen hebben.</p> <p>Worden leerkrachten/team daarin ondersteund? CvB wijst erop dat medewerkers die zich niet veilig voelen ingeval altijd vertrouwenspersonen en de P&amp;O-afdeling kunnen benaderen. Dat is laagdrempelig.</p> <p>Volgens CvB gaat het om veiligheid. Je mag er als medewerker van KPOA op vertrouwen dat er goed met de informatie wordt omgegaan. Blijkt dat niet zo te zijn, dan moet je het daar over hebben. GMR-lid geeft aan dat medewerkers een beter beeld krijgen hoe ermee moet worden gewerkt.</p> <p>GMR-lid vraagt hoe Boot in proces wordt geëvalueerd. CvB geeft aan dat 360 graden feedback geven niet nieuw is, Boot wel. De implementatiecommissie haalt feedback op bij gebruikers van Boot, dit gebeurt lopende de pilotperiode. GRM-lid mist de mogelijkheid om direct feedback te kunnen geven op het systeem zelf. CvB neemt deze opmerking mee.</p> <p><i>PGMR stemt in met implementatie pilot Boot.</i></p> <p><b>08. Toegekende bovenschoolse beloningen</b></p> <p>CvB neemt GMR mee hoe beloningen worden toegekend. Dit heeft te maken met geleverde inspanning en de duur ervan. KPOA wil geen hoge beloningen toekennen en kan onmogelijk vervanging omzetten in salaris. Op basis van de duur en omvang van de geleverde inspanning is een maximum bepaald op basis van beloningsbeleid. Een beloning van 1.250 euro betekent dat exceptioneel meer inspanning is geleverd. Over het algemeen gaat het daarbij om langdurige extra werkzaamheden, bijvoorbeeld een jaar. Doorberekenen van de inspanning naar salaris, is ondoenlijk. GMR-lid voert aan dat het aanstellen van bijvoorbeeld een interim-directeur hoge kosten met zich meebrengt. CvB beaamt dit, maar wijst in dit kader naar het bovenschools beloningsbeleid van KPOA. Extra beloning van leerkrachten die een collega vervangen, vallen niet onder het bovenschools beloningsbeleid. Directeuren hebben de mogelijkheid om op schoolniveau daarin te acteren. Volgens de richtlijnen in het beloningsbeleid hoort dit één keer per jaar in de MR-en te worden besproken.</p> <p>Er zijn 17 directeuren en ca. 20/25 teamleiders die in aanmerking kunnen komen voor een bovenschoolse beloning. CvB merkt op dat directeuren zich verantwoordelijk voelen voor collega-scholen. Zij leveren in voorkomende gevallen een extra inspanning en worden daar dan bovenschools voor beloond. CvB is blij met deze verantwoordelijkheid van directeuren. In de CAO staat dat iemand een schoolleider een jaar om niet kan vervangen. CvB probeert vervanging in goed overleg te doen en daarbij eveneens te kijken naar werkdruk.</p> <p>Beloningsbeleid van KPOA is een erkenning voor wat medewerkers doen. Erkenning is heel belangrijk om met plezier naar je werk te gaan.</p> <p><b>09. Inzet werkdrumdrukmiddelen</b></p> <p>De GMR heeft een mooi overzicht gekregen van de inzet werkdrumdrukmiddelen. Daarin staat volgens een GMR-lid dat Aloysius en Michael 5.000 euro aan professionalisering hebben besteed. Wat wordt daarmee bedoeld? Volgens CvB is dit niet in detail is aangegeven, maar geeft een voorbeeld. Stel dat het analyseren van data van leerlingen als moeilijk wordt ervaren en werkdruk oplevert. Extra scholing in data-analyse kan dan werkdruk verminderen.</p> <p>Een GMR-lid geeft een ander voorbeeld. Gedrag van leerlingen is voor SBO-school enorm belangrijk. Gedragkundige is gevraagd team te leren hoe met probleemgedrag kan worden omgegaan. Ook dit valt onder professionalisering. Voor komend jaar staat scholing op de planning hoe om te gaan met grenzen als het gaat om fysiek contact. Genoemde onderwerpen stellen team in staat stellen om lastige zaken dingen op te lossen die hun werkdruk verminderen.</p> <p>CvB vult aan dat het schoolteam zelf bepaalt hoe de werkdrumdrukmiddelen worden ingezet.</p> <p>Op de meeste scholen worden werkdrumdrukmiddelen ingezet voor extra personeel. Volgens CvB moeten scholen in het kader van lerarentekort ook naar andere zaken kijken dan het inzetten van extra personeel. Zorgen voor werkplezier is bijvoorbeeld erg belangrijk. Met meer werkplezier kun je veel meer aan.</p> <p>In de kwartaalrapportage staat dat er wordt ingezet op flexibele schil. GMR-lid vraagt hoe dat</p>	
--	--	--

	<p>wordt gedaan. Volgens CvB wordt vooral ingezet op gesprekken met afgestudeerden. Beleidsmedewerker van KPOA voert daar nu al gesprekken over. Dit wordt door starters als zeer prettig ervaren. KPOA merkt echter ook dat de vijver steeds leger wordt.</p> <p>GMR-lid vraagt of het KPOA lukt om leerkrachten te behouden. Volgens CvB zit de uitstroom nu vooral in medewerkers die dicht bij hun eigen woonplaats willen werken. Uitstroom naar regio's als Zwolle en Deventer komt voor. Andersom geldt hetzelfde; leerkrachten van elders komen terug naar de regio Amersfoort. Dit proces is onvoorspelbaar.</p> <p>GMR-lid vraagt of KPOA probeert mensen te behouden die na hun pensioen willen doorwerken. CvB zegt dat dit bij Transvita de 'zilverpool' wordt genoemd. Ook daar kijkt KPOA naar mogelijkheden</p> <p>Alle scholen zijn het nieuwe schooljaar gestart met volledige formatie, zegt CvB. Sommige schoolleiders zijn er tot in de zomervakantie mee bezig geweest om dit voor elkaar te krijgen. Het is mooi dat dit hen is gelukt.</p>	
010.	<p><b>Update huisvestingsplan</b></p> <p>CvB geeft aan dat momenteel gewerkt wordt de voorbereidingen in Schothorst, waar Talentum gaat bouwen. Vier schoolbesturen PO gaan gezamenlijk een bouwmanagement inrichten, zodat er tempo wordt gehouden in het bouwproces. Er komt een basisontwerp voor de vier scholen. Het gaat hierbij alleen om de buitenkant van het gebouw, de binnenkant is het Programma van Eisen van de scholen. De bouwkosten zijn erg hoog; momenteel wordt een herijking van het bouwbudget voorbereid. De bouwkundige van KPOA heeft daar belangrijke rol in.</p> <p>In januari wordt gestart met het Programma van Eisen van een Meerkring-school (start bouw: februari 2021). Ongeveer een half jaar later met dat van Talentum (start bouw: 2022, half jaar later dan gepland. Deze vier genoemde schoolbesturen trekken dus in gezamenlijkheid met elkaar op. Locatie Talentum is Koning Karelpad.</p> <p>Het huisvestingsplan blijft ongewijzigd. De vertraging is momenteel een half jaar. De vraag is nog of dat kan worden ingelopen.</p> <p>CvB verwacht dat Talentum schooljaar 2023-2024 kan starten in een nieuw gebouw. GMR-lid vraagt hoe de communicatie naar ouders verloopt. Zij willen mogelijk anticiperen op de nieuwbouw, goede communicatie daarover is dan belangrijk. CvB zegt dat behalve de technische voorbereiding, er ook voorbereidingen worden getroffen als het gaat om communicatie naar ouders, wijk, andere scholen, etc. Op dit moment is er nog te weinig zekerheid om te communiceren.</p>	
011.	<p><b>Procedures CvB en RvT</b></p> <p>VZ zal met VZ RvT overleggen of er een plan B is ingeval er op 1-1-2020 onverhoopt geen goede kandidaat is om Bert Dekker als lid College van Bestuur op te volgen. Verder vraagt VZ na of nieuwe RvT-lid op voordracht van de GMR zal zijn.</p>	
012.	<p><b>Rondvraag en sluiting</b></p> <p><i>Schoolplannen</i></p> <p>CvB zou in de schoolvakantie een overzicht maken van de schoolplannen. Vraag van GMR-lid is of dat is gebeurd. CvB geeft aan de analyse van de schoolplannen 1 oktober in het Dibera te delen. De GMR wordt daarna geïnformeerd. GMR is onder meer benieuwd hoe de KPOA Academie daarop gaat inspelen.</p> <p><i>Evaluatie zij-instroomers 2<sup>e</sup> fase</i></p> <p>GMR-lid vraagt naar het nieuwe zij-instroomtraject. CvB geeft aan dat zeventig belangstellenden op de informatieavond zijn geweest. Dit resulteerde in 64 sollicitatiebrieven. Op 16 september zijn 24 speeddates met kandidaten geweest. Nog niet bekend is hoeveel kandidaten zijn overgebleven. Wel zijn acht kandidaten gebeld om deel te nemen aan het assessment. Op 18 november is er een bijeenkomst voor de scholen en worden de praktijkbegeleiders geïnformeerd. CvB is zeer hoopvol dat er goede matches worden gemaakt. Ook hier geldt dat in 2020 gestart wordt met opleiding in de school. CvB geeft aan dat KPOA daarvoor in de loop der jaren een goede infrastructuur heeft uitgebouwd. Daarom kan nu gebruikgemaakt worden van geschoolde praktijkbegeleiders. KPOA heeft deze kennis in huis. Bekend is dat kandidaten hebben gewacht om bij KPOA te kunnen beginnen aan een opleidingstraject.</p>	

	<p>GMR-lid Kubus geeft aan de volgende vergadering niet aanwezig te zijn.</p> <p>GMR-lid Kinderhof heeft per mail aangegeven graag een afspraak te willen maken met de kennismakelaar KPOA.</p> <p>De voorzitter bedankt iedereen voor zijn of haar aanwezigheid en sluit de vergadering om ca. 22.00 uur.</p> <hr/> <p>Dit verslag is door de voorzitter van de GMR vastgesteld.</p> <p>Datum: 7 oktober 2019</p> <p>Naam: Esthrella Khouw, voorzitter GMR</p>	
--	---	--

4