



Katholiek Primair Onderwijs Amersfoort

2018-2019	Notulen GMR d.d. 25-05-2020	
Datum	19.30 uur – 21.30 uur Online vergadering	
Aanwezig	<p>Aloysius, Baken, St. Joris, Breede Hei, Caecilia, Dok12, Kinderhof (2x), Marke, Michaël, School Op de Berg (vice-vz), Talentum Esseline Braakhekke (AS)</p> <p>Winfried Roelofs (CvB), Jasmijn Kester, Brigitte Visser (directeur bestuursbureau)</p>	
Afwezig	Kubus (afgemeld)	
Nr.	Onderwerp:	
<p>01.</p> <p>02.</p> <p>03.</p> <p>04.</p> <p>05.</p> <p>06.</p>	<p>Opening De vice-vz heet iedereen welkom bij deze online vergadering.</p> <p>Vaststelling agenda en mededelingen <i>Procedures lid RvT</i> Eén GMR-lid en drie RvT-leden zitten voortaan in de selectiecommissie in een wervingsprocedure lid RvT. Betreft het een voordrachtszetel van de GMR, dan bestaat de selectiecommissie uit drie GMR-leden en één lid RvT. De GMR heeft Esthrella Khouw voorgedragen als lid RvT. Zij is met ingang van 1 augustus 2020 benoemd. Eén PGMR-lid was toevoerder bij een nieuw gestarte procedure lid RvT.</p> <p><i>Bemensing GMR 2020-2021</i> De GMR neemt in juli in ieder geval afscheid van twee GMR-leden (ouder- en personeelsgeleding) De bemensing van de GMR 2020-2021 komt op de vergadering van 6-7-2020 aan de orde.</p> <p>Notulen 03-02-2020 Zijn vastgesteld.</p> <p>Actie en besluitenlijst 2019-2020 Verwijderen: actiepunten 08, 09 en 010.</p> <p>Voorzitter en vice-voorzitters GMR GMR kiest Gerdien Linthorst, ouder van de Kinderhof, unaniem als nieuwe voorzitter van de GMR. De vice-voorzitter feliciteert haar en zorg voor de overdracht. Normaal gesproken zou de GMR via anonieme briefjes hebben gestemd. Dit is afgevangen door via e-mail vooraf voorkeuren cq. bezwaren in te dienen. Binnen de GMR had niemand bezwaar.</p> <p>Bestuursformatieplan 2020-2021 (instemming PGMR) Taakgroep Personeel bereidde dit agendapunt voor. GMR-leden kregen vragen ter verduidelijking voorafgaand aan deze vergadering gemaild. PGMR zegt te kunnen instemmen als CvB vragen over de autonomie van scholen, zij-instromers en de invulling van vacatures naar tevredenheid beantwoord. De overige vragen kunnen</p>	

	<p>schriftelijk worden beantwoord. Met name het punt autonomie van scholen wordt met recente voorbeelden bevraagd.</p> <p>07. Functiehuis KPOA, nieuwe functie hoofd P&O (instemming PGMR) CvB heeft de functiehuiswijziging Hoofd P&O in de vergadering van 03-02-2020 reeds ingebracht. Vragen van de GMR o.a. ten aanzien van de noodzaak van de functiehuiswijziging, de meerwaarde voor de organisatie en de bekostiging ervan, werden door CvB beantwoord. De taakgroep Personeel van de GMR zegde toe na te gaan of aanvullend advies nodig is en daarop terug te komen. Als gevolg van de coronacrisis staat de functiehuiswijziging pas deze GMR-vergadering weer op de agenda. De taakgroep Personeel bereidde het agendapunt voor. Zij stelt geen instemming te kunnen geven op basis van een aantal argumenten. Vooral de meerwaarde voor het primaire proces, de bekostiging en of schoolleiders is gevraagd of zij instemmen, wegens zwaar. Verder is het onduidelijk wat de aansturing en de afstemming door het nieuwe hoofd P&O binnen het beleidsdomein precies gaat opleveren voor de scholen. De taakgroep wil de mening horen van de oudergeleding en de PGMR-leden buiten de taakgroep. Een GMR-lid zegt het een lastig punt te vinden en onvoldoende context te hebben om een oordeel te geven. Een ander vindt de span of control, drie mensen, voor een hoofd P&O en vraagt zich af of geld wellicht ook op andere manier niet beter kan worden ingezet. Duidelijk is dat KPOA een immens grote opdracht heeft ten aanzien van het werven van personeel en dat dit een primair risico is. Toch is de vraag hoe je kunt verklaren aan de rest van de organisatie dat hier een functieverzwarend nodig is, terwijl op alle plekken, ook dichterbij/in het primaire onderwijs functieverzwarend plaatsvindt. GMR besluit drie aanvullende vragen te stellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Welke meerwaarde heeft het voor het primaire proces? 2) Kunnen we als bestuursbureau bekostigen? 3) Door wie wordt hoofd P&O aangestuurd? <p>08. Jaarverslag 2019 (informatie) De taakgroep Financiën deelt mee dat de controller de taakgroep op 18-05-2020 een toelichting heeft gegeven op de jaarrekening 2019. Hierbij was ook CvB aanwezig. De presentatie was heel helder en alle vragen van de taakgroep zijn naar tevredenheid beantwoord.</p> <p>09. Klachtenregeling (instemming GMR) De GMR heeft meegekeken met de nieuwe klachtenregeling. Het is een duidelijker regeling dan de vorige met een andere rolverantwoordelijkheid. Extern advies mag en kan worden ingewonnen. CED Groep Rotterdam is externe vertrouwenspersoon. Met de nieuwe klachtenregeling verdwijnt de klacht- en adviescommissie. Een GMR-lid geeft aan de nieuwe klachtenregeling laagdrempelig te vinden voor ouders. Een PGMR-lid vraagt zich af of de interne contactpersoon op de school weet wat er verwacht wordt. Aandachtspunten: Juridisering vs informeel eruit komen met elkaar, evaluatie van de nieuwe klachtenregeling na bijvoorbeeld een jaar, goede communicatie over andere rol richting interne contactpersoon op school.</p> <p>Deel 2, plenair met CvB met RvT (start 20.30 uur)</p> <p><i>Instemming:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bestuursformatieplan (PGMR) 2. Functiehuis KPOA, nieuwe functie hoofd P&O (doorgeschoven 03-02-2020 (PGMR) 3. Klachtenregeling (GMR) 	
--	---	--

	<p><i>Informatie</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jaarrekening 2019 (bijlage, ter informatie) 2. Rapportage bestuurlijke visitatie (bijlage, ter informatie) 3. Voortgang BOOT 4. Academische leerkrachten 5. Vragen taakgroep Personeel en Onderwijs <p>10. Opening en vaststelling agenda</p> <p>CvB en directeur bestuursbureau voegen zich bij de online vergadering. De vice-voorzitter heet hen welkom. Aanvullingen op de agenda: vragen van de taakgroepen Personeel en Onderwijs, die CvB eerder schriftelijk beantwoordde.</p> <p>Nieuw CvB-bestuurslid Jasmijn Kester stelt zich kort aan de GMR voor. Zij zegt het een bijzondere tijd te vinden om ingewerkt te worden en zichzelf in te werken. Vanaf 1 maart was de tijd op het bestuursbureau erg kort om mensen goed te leren kennen. Zij kon maar één school bezoeken en ging daarna al vanuit huis werken in verband met corona. Desondanks heeft zij een goede verbinding met mensen ervaren. Recent was het weer mogelijk een aantal scholen te bezoeken.</p> <p>De voorzitter deelt mee dat ouder Gerdien Linthorst unaniem door de GMR is gekozen als nieuwe voorzitter. CvB en directeur bestuursbureau feliciteren haar daarmee.</p> <p>11. Bestuursformatieplan</p> <p>GMR ontvangt signalen dat autonomie van scholen onder druk staat. Dit kwam ook naar voren in het bestuurlijke visitatierapport en het bestuursformatieplan. Het lijkt alsof directeuren regelmatig voor voldongen feiten worden geplaatst. Als voorbeeld noemt GMR de Cito toetsing voor de vakantie. Scholen waren er zeer onttemd over dat die moest doorgaan. De beslissing daartoe lijkt niet in verbinding te zijn genomen. Autonomie van scholen moet wel behouden blijven. Directeuren moeten zeggenschap hebben. ‘Samen’ is immers een belangrijke kernwaarden van KPOA. GMR vraagt hoe CvB aankijkt tegen het kader om de autonomie van scholen na te streven. CvB geeft aan dat dit kader heel duidelijk is: ‘pas toe of leg uit’. Scholen houden zich aan afspraken en als zij daar vanaf willen wijken, gaan zij daarover met CvB in gesprek. Het is niet de bedoeling dat scholen hiervan afwijken en CvB daar dan achteraf over informeren. De afspraak is dat scholen twee keer per jaar toetsen. Als je als school daar vanaf wijkt, ga je in gesprek. CvB voelt zich gepasseerd. De grenzen aan autonomie zijn heel duidelijk.</p> <p>Ijkpunt van onafhankelijke toets is juist nu heel belangrijk, stelt CvB. Met onderwijs op afstand is het erg belangrijk om te toetsen waar leerlingen staan. Het vormt het startpunt voor het bepalen van de ontwikkeling van het kind. Juist voor de vakantie is dat belangrijk om na de vakantie goed aan te kunnen sluiten. Het zegt ook iets over hoe je inspeelt op verschillen.</p> <p><u>Hoe is autonomie van scholen zichtbaar?</u></p> <p>CvB antwoordt dat schoolleiders veel autonomie hebben. Een aantal vraagstukken wordt in gezamenlijkheid bepaald, o.a. bestuursformatieplan. CvB geeft aan dat autonomie van de school niet afhankelijk mag zijn van willekeur van de schoolleider. Uitgangspunt is een optimale ontwikkeling van kinderen en werknemers. Autonomie is geen doel op zich.</p> <p><u>Zij-instromers</u> hebben i.v.m. corona en de sluiting van de scholen soms maar een week alleen voor de klas gestaan. GMR maakt zich zorgen of deze straks niet in het diepe worden gegooid. Zij worden immers op een andere KPOA-school geplaatst. Directeur bestuursbureau zegt dat KPOA met de zij-instromers een maatwerktraject afspreekt. Dit betekent dat niet elke zij-instromers direct alleen voor de klas komt.</p> <p>Is de <u>formatie op MT-niveau</u> rond? Dit is nog niet het geval. Twee vacatures voor</p>	
--	---	--

	<p>schoolleiders zijn intern vervuld. De vacature schoolleider Langenoord staat nog open, evenals enkele vacatures voor teamleiders.</p> <p>GMR mailt nog enkele verduidelijkingsvragen naar CvB, die schriftelijk worden beantwoord</p> <p><i>PGMR geeft instemming op bestuursformatieplan 2020-2021</i></p> <p>12. Antwoorden op schriftelijke vragen van taakgroepen De taakgroepen Personeel en Onderwijs & Kwaliteit stelden CvB enkele schriftelijke vragen, waaronder over passend onderwijs, die ook schriftelijk door CvB zijn beantwoord. GMR geeft aan dat antwoorden wel wat uitgebreider hadden mogen zijn. Directeur bestuursbureau geeft aan dat het waarom achter de vragen niet altijd duidelijk is. CvB en GMR beloven beiden verbetering.</p> <p>13. Wijziging functiehuis, hoofd P&O (instemming PGMR) <u>Wat maakt dat het geld niet naar primaire proces gaat?</u> Directeur bestuursbureau geeft aan dat de bekostiging hoofd P&O uit de exploitatie van het bestuursbureau komt. Iedere leerkracht weet dat salarisverhoging met extra treden niet sensationeel hoog is. Het inhuren van externen kost veel meer geld. <u>Waarom wordt niet gekozen voor een senior HR, maar een hoofd P&O?</u> Directeur bestuursbureau geeft aan dat taken zijn verdeeld: werving & selectie, academie, begeleiding studenten – drie HR-medewerkers leggen nu verantwoording af aan haar, die taken vervolgens weer doorzet naar de beleidsmedewerkers. Dit vergt veel overleg en afstemming. Het hoofd P&O is straks lijnverantwoordelijk, wat versterking van de kwaliteit met zich meebrengt. <u>Wat gaat het aanstellen van hoofd P&O opleveren voor het primaire proces?</u> Volgens CvB versterkt de aanstelling van een hoofd P&O het primaire proces in de secundaire periferie van de KPOA- organisatie. Het vraagstuk van het leraren- en schoolleiderstekort is het grootste probleem en veelomvattend. KPOA is het loopbaanbeleid systematischer aan het aanpakken, ook met externen. Voorbeelden zijn de werving van schoolleiders, interne opleiding en doorgroei van leerkrachten. Schoolleiders moeten daarbij ondersteund worden. Dit vraagt een verzwaaring van P&O-taken. Hoofd P&O kan op strategisch niveau meebewegen, ook in de regio. CvB blijft uiteraard eindverantwoordelijk. Afhankelijkheid van externen biedt geen oplossing. CvB heeft daarvan geen meerwaarde ervaren. CvB geeft aan een groot probleem te zien als GMR niet instemt en zegt dan naar de geschillencommissie te gaan. GMR vraagt of het lerarentekort niet een zware aanslag is op iedereen in de organisatie. CvB zegt het hier absoluut mee eens te zijn en zegt dat dit de noodzaak van een hoofd P&O onderschrijft. De taakgroep Personeel overlegt na afloop van deze vergadering verder en belooft binnen twee weken met een antwoord te komen. Note: PGMR besluit hierna in te stemmen met de wijziging functiehuis onder voorwaarde dat een meerderheid van de schoolleiders eveneens meerwaarde ziet van aanstelling hoofd P&O. Er zijn signalen dat betrokkenheid bij het proces door de schoolleiders verschillend is ervaren en er draagvlak mist. CvB geeft vervolgens schriftelijk nadere inzage in het gelopen proces. CvB laat daarbij weten dat schoolleiders unaniem meerwaarde zeggen te zien in de nieuwe functie en unaniem voorstander te zijn van de voorgestelde wijziging van het functiehuis. <i>PGMR stemt in met de functiewijziging functiehuis, Hoofd P&O</i></p>	
--	--	--

14.	<p>Klachtenregeling <u>Weten contactpersonen op de scholen wat er bij uitvoering van de nieuwe klachtenregeling van hen wordt verwacht?</u> Volgens directeur bestuursbureau worden contactpersonen na instemming van de GMR in een informatiebijeenkomst geïnformeerd over hun veranderende rol. Het grootste verschil met de oude klachtenregeling is, dat de contactpersoon ouder of kind helpt om weg te vinden. De externe vertrouwenspersoon is belegd bij CED Groep, die de klager ondersteunt als er een officiële klacht wordt ingediend. <u>Is er straks geen klachtenadviescommissie meer?</u> Die rol wordt bij een officiële klacht overgenomen door de externe vertrouwenspersoon. <u>Staat deze juridisering van de klachtenregeling mediation niet in de weg?</u> De nieuwe regeling zorgt ervoor dat de aangeklaagde samen met zijn leidinggevende/directeur bestuursbureau en de klagers samen met de contactpersoon van de school het gesprek aangaan. Dit voorkomt juist dat een klacht verder op de spits wordt gedreven. Op moment dat gesprekken niet helpen, wordt een officiële klacht ingediend bij CvB. De externe jurist komt dan in beeld om klager te vertegenwoordigen.</p> <p>CvB geeft aan dat KPOA gemiddeld maximaal twee klachten per jaar ontvangt. Dit is weinig en iets om trots op te zijn.</p> <p><i>GMR stemt in met nieuwe klachtenregeling. Advies: informeer contactpersonen op de scholen goed over hun nieuwe rol. GMR vindt het daarnaast belangrijk om deze regeling na een jaar te evalueren.</i></p>	
15.	<p>Jaarverslag 2019 Taakgroep Financiën complimenteert CvB met mooi en netjes uitgewerkt jaarverslag. KPOA moet er vooral ook in laten zien waar de organisatie trots op mag zijn.</p>	
16.	<p>Bestuurlijke visitatie <u>Wat vindt CvB van het rapport?</u> Het is herkenbaar. CvB sprak met de visitatiecommissie (bestaande uit drie bestuurders uit de Randstad, provincie en een kleinere scholenorganisatie) over het strategisch koersplan, de kernwaarden, eigenaarschap, hoe dit is vastgelegd en wat nu is geregeld. De visitatie heeft CvB er bewust van gemaakt, dat uitleg nodig is. Het is belangrijk stil te staan bij keuzes die KPOA maakt, bijvoorbeeld t.a.v. autonomie van scholen. CvB zegt verder te kunnen met het rapport. De visitatiecommissie vond het jammer dat er slechts één lid van de GMR aanwezig was.</p>	
17.	<p>Voortgang BOOT BOOT werd vorig jaar geïntroduceerd bij schoolleiders. Besloten is op hetzelfde pad door te gaan met uitbreiding naar teamleiders. Vragenlijst die collega's voor leidinggevende dienden in te vullen, leverde lastige situaties op. De vragenlijsten worden aangepast. Werkgroep is nu bezig om vragenlijst aan te laten sluiten bij KPOA 2020. Wat willen wij van schoolleiders zien en hoe is dat zichtbaar in school? Na de zomervakantie wordt BOOT opnieuw geïntroduceerd bij schoolleiders. Gestart wordt met training: wat haal je uit de BOOT-rapportage en wat betekent dat voor de schoolleider. Daarover gaan directeur bestuursbureau en CvB gesprek voeren. In koersplan KPOA staat dat beslissingen onderbouwd worden genomen. De BOOT-rapportage levert daarvoor informatie. CvB geeft verder aan dat er een vertraging is in de ambitie. Het is een mooi middel om zelf eigenaar te worden van je ontwikkeling.</p>	
18.	<p>Academische leerkrachten De taakgroep Onderwijs vraagt hoe KPOA de krachten bundelt van academische leerkrachten. Zij beschikken over aanvullende vaardigheden, bijvoorbeeld op het</p>	

<p>19.</p>	<p>gebied van onderzoek. Wat wordt daar mee gedaan? CvB geeft aan niet zozeer onderscheid te maken tussen academische en ander leerkrachten (master-opgeleide, zij-instromer, enz.). Het gaat erom dat iedereen zich ontwikkelt. De kracht zit hem in de diversiteit. Krachtenbundeling gebeurt op inhoud. Als voorbeeld noemt CvB de vakgroep Jonge Kind. Hier worden krachten gebundeld (door diversiteit aan leerkrachten) om primaire proces ten behoeve van het jonge kind te verbeteren.</p> <p>Rondvraag en sluiting</p> <p>Een GMR-lid vraagt of er een plan klaarligt als leerkrachten vanwege corona langdurig niet inzetbaar zijn, bijvoorbeeld vanwege kwetsbaarheid? Is in dat geval een back-up?</p> <p>CvB geeft aan dat daarvoor geen kant-en-klaar draaiboek bestaat. Op dit moment zijn scholen onderwijs anders aan het organiseren. Er is ervaring opgedaan met afstandsonderwijs. Dit kan een structurele plaats krijgen in de organisatie, zeker met het oog op het lerarentekort. De positieve leerervaring wordt daarvoor gebruikt. Op moment dat leerkrachten klachten hebben, kunnen zij wellicht afstandsonderwijs te geven.</p> <p>Op 8 juni gaan scholen helemaal open. Met corona heeft KPOA zich te houden aan protocollen. Nagegaan wordt hoe KPOA hier op termijn structureel mee omgaat.</p> <p>De GMR-vergadering op 6 juli vindt plaats in de grote vergaderruimte op het bestuursbureau. In het nieuwe schooljaar kijken GMR en CvB of en hoe op verschillende scholen kan worden vergaderd.</p> <p>CvB doet voorstel voor agendapunt volgende GMR-vergadering. Hoe kan de GMR worden betrokken bij ‘het nieuwe normaal’? Ter overdenking daarbij: Covid19 vraagt veel flexibiliteit. Wat leren wij daar als KPOA en als GMR van?</p> <p>Een GMR-lid zou graag afspraken te maken hoe GMR en CvB buiten de vergadering met elkaar communiceren. [@actie voorzitter?]</p> <p>Voorzitter CvB bedankt de GMR voor de scherpe feedback. Hoewel soms overvallen, is het voor CvB ook een signaal dat ergens niet of onvoldoende over is nagedacht. Hij heeft respect voor de wijze waarop voorzitter de vergadering voorzat.</p> <p>De vice-voorzitter bedankt iedereen voor zijn of haar aanwezigheid en sluit de online vergadering om ca. 21.42 uur.</p>	
	<p>Dit verslag is door de vice-voorzitter vastgesteld.</p> <p>Datum: 8 juni 2020</p> <p>Naam: Wouter Bruggers, vice-voorzitter GMR</p>	