

2018-2019	<b>Notulen GMR d.d. 25-03-2019</b>	
Datum	19.30 uur – 21.30 uur Amsterdamseweg 41, Amersfoort	
Aanwezig	<p>Aloysius, Baken, Tafelronde/St. Joris, Breede Hei (VZ), Breede Hei, Caecilia, Dok12, Kinderhof, Kubus, Langenoord, Marke, Michaël, School Op de Berg</p> <p>Esseline Braakhekke (AS) Bert Dekker (CvB), Winfried Roelofs (CvB), Brigitte Visser (directeur bestuursbureau)</p>	
Afwezig	Kinderhof	
Nr.	Onderwerp:	
<b>01.</b>	<p><b>Opening</b> De voorzitter heet iedereen welkom.</p>	
<b>02.</b>	<p><b>Vaststelling agenda en mededelingen</b> - GMR/RvT/CvB hadden op 7 maart jl. een gezamenlijke thema-avond over ‘Leiderschap en duurzame inzetbaarheid’. Spreker Willem van Rhenen, bedrijfsarts en hoogleraar bevoegdheid en productiviteit aan de Nijenrode Universiteit maakte interessante statements. Werkstress wordt volgens hem nog vaak verkeerd benaderd. Hij introduceerde CAR, wat staat voor Competence, Autonomy en Relations. Leidinggevendenden kunnen op een van deze drie punten sturen als medewerkers tegen burn-out aanlopen, of werkdruk ervaren. Volgens hem werken mensen niet teveel, maar ontspannen zij te weinig en laden zij onvoldoende op. Belangrijk is na te gaan waar je energie van krijgt. Hij gaf in zijn interactieve lezing concrete tools mee om werkdruk bij mensen weg te nemen, onder meer door op flow te sturen. Tip van Van Rhenen over de Koers KPOA: iedereen binnen de organisatie moet met dezelfde taal spreken. Investeer hierin. Maak filmpjes met goede voorbeelden, luide zijn advies.</p> <p>De GMR waardeert de uitnodiging van RvT om dit jaar samen met de raad en CvB eveneens aan de thema-avond deel te nemen. Het is voor GMR-leden een laagdrempelige manier om de RvT-leden in een informele setting te ontmoeten en te spreken. Wat de GMR betreft is de gezamenlijke thema-avond voor herhaling vatbaar.</p> <p>- Profiel bestuurder KPOA GMR-leden namen op 12 maart jl. deel aan een bijeenkomst met een adviseur van Wessels &amp; Partners, waarin zij werden geïnterviewd. Hoofdvraag: welke elementen vindt de GMR belangrijk in het profiel van de nieuwe bestuurder? De adviseur gaf aan dat in de diverse gesprekken dezelfde elementen naar voren zijn gekomen. Belangrijk is dat de twee bestuurders elkaar aanvullen. GMR heeft eveneens een rol in de selectiegesprekken. De personeels- en oudergeleding worden daar beide bij worden betrokken. De vacature wordt intern en extern uitgezet. GMR waardeert het dat het proces transparant en open is.</p>	
<b>03.</b>	<p><b>Notulen 04-02-2018</b> Zijn eerder vastgesteld.</p>	
<b>04.</b>	<p><b>Inzet stakingsmiddelen</b> De GMR heeft geen officiële adviesaanvraag van CvB ontvangen over de besteding van de salarissen die niet zijn uitgekeerd als gevolg van de staking op 15 maart jl. In eerder overleg tussen voorzitter GMR en CvB kwam wel de vraag of de GMR wil meedenken over opties/ideeën om het geld niet in te zetten om salarissen uit te betalen, maar om werkdruk van medewerkers bij KPOA te verlagen. Voorzitter stelt de GMR voor om middelen niet ten goede te laten komen aan een algemene besteding voor de vermindering</p>	

	<p>werkdruk, maar om het incidenteel uit te geven, bijvoorbeeld een extra bijdrage van de werkgever aan bedrijfsfitness.</p> <p>Er ontstaat een stevige discussie waarin de meningen sterk uiteenlopen. De vraag rijst of het geld dan wel daadwerkelijk ten goede komt aan de werkdrukvermindering of bij de ‘juiste’ mensen en niet om gaten te vullen. De indruk bestaat namelijk dat de gelden uit het werkdrukmiddelenakkoord in de praktijk ook niet kunnen worden aangewend. Er zijn bijvoorbeeld geen extra leerkrachten te vinden vanwege het personeelstekort. Extra uitgaven om werkdruk te verminderen is nobel, maar het stakingsgeld moeten daarvoor niet worden aangewend, vindt de GMR. Het lastige is dat op welke manier de stakingsgelden ook worden aangewend, er altijd medewerkers zijn aan wie tekort worden gedaan.</p> <p>Aandacht voor de problemen in het onderwijs kan ook op een andere manier dan staken. De ludieke actie van verschillende KPOA-scholen verdienen aandacht en waardering, vindt de GMR. Daarnaast staan de medewerkers die naar het Malieveld gingen eveneens in hun recht. Hetzelfde geldt voor degenen die besloten om wat voor reden dan ook niet te gaan staken.</p> <p>De slotsom is dat de GMR het een uitermate lastige discussie vindt. De GMR neigt naar een (ongevraagd) advies om de stakingsdag van 15 maart jl. door te betalen. Wel moet duidelijk zijn bij eventuele volgende stakingen opnieuw wordt afgewogen hoe de stakingsgelden worden besteed. De GMR zal een en ander in een brief aan medewerkers van KPOA nader toelichten.</p> <p>Daarnaast besluit de GMR met CvB het gesprek aan te gaan over de besteding van de werkdrukmiddelen uit het Werkdrukakkoord.</p>	
05.	<p><b>Bestuursformatieplan (instemming PGMR)</b> GMR-leden kunnen in beginsel instemmen met het voorgelegde bestuursformatieplan, maar willen CvB nog een aantal verhelderende vragen stellen. De vragen worden verzameld en gesteld in plenair deel van de vergadering.</p>	
06.	<p><b>Voorstel secundaire arbeidsvoorwaarden (instemming PGMR)</b> CvB doet een voorstel om bedrijfsfitness op te nemen als secundaire arbeidsvoorwaarde. GMR vindt het positief dat veel sportscholen in Amersfoort zijn aangesloten bij het voorliggende bedrijfsfitnessplan. GMR is benieuwd of bedrijfsfitness gaat leven onder medewerkers. Verwacht wordt dat 15 procent van de medewerkers er gebruik van gaat maken. GMR vindt het bedrijfsfitnessplan een goed initiatief. Het zou aanbevelingswaardig zijn als KPOA sportiviteit in de organisatie doortrekt, bijvoorbeeld door het organiseren van sportieve evenementen. GMR zal een oproep doen tot het instellen van een sportieve personeelsvereniging.</p>	
07.	<p><b>Deel 2, plenair met CvB met RvT (start 20.30 uur)</b></p> <p><b>Opening en vaststelling agenda</b> Voorzitter heet de leden van CvB en directeur bestuursbureau welkom. Er zijn geen aanvullingen op de agenda.</p> <p><i>Instemming:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bestuursformatieplan (bijlage)</li> <li>2. Voorstel secundaire arbeidsvoorwaarden (bijlage)</li> </ol> <p><i>Informatie:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Voorlopige cijfers 2018 (mondelijke toelichting)</li> <li>2. Voortgang KPOA Academie (mondelijke toelichting)</li> <li>3. Stakingsbrieven medewerkers en ouders 15-03-2019 (bijlagen)</li> </ol>	
08.	<p><b>Secundaire arbeidsvoorwaarden</b> GMR stelt CvB de vraag hoe bedrijfsfitness in het groter praatje past om vitaliteit en betrokkenheid van medewerkers te bevorderen. GMR zegt graag een afspraak te willen maken met beleidsmedewerker om eens te brainstormen over het organiseren van sportieve evenementen, bijvoorbeeld een bootcamp, marathon, etc. Ook het onderwerp personeelsvereniging wordt ter sprake gebracht. KPOA heeft geen personeelsvereniging. De GMR is op zich benieuwd of daar belangstelling voor zou zijn en of de oprichting ervan een idee is.</p>	

PGMR stemt in met voorstel secundaire arbeidsvoorwaarden.

09.

### Bestuursformatieplan

GMR stelt CvB enkele verhelderende vragen:

- 1) Wat is veranderd t.o.v. vorig jaar? *Antwoord:* Traject zij-instroom, afschaffing functiemix, gegevens onderwijsachterstanden van CBS.
- 2) Pag. 10: er is vacatureruimte voor 9,2 FTE. Is dit niet heel veel? Zijn dat mensen die met pensioen gaan? Wat is de stand van zaken? *Antwoord:* De zorg om voldoende personeel op de scholen wordt door CvB gedeeld. Het genoemde aantal openstaande FTE van 9,2 is gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen jaren, aangevuld met de opgehaalde informatie van medewerkers in januari 2019. Het is het meest realistische beeld voor nu. Komende maanden gaan daar nog veranderingen in komen.
- 3) Pag. 11: 25 FTE in de flexibele schil. Is die gevuld? *Antwoord:* Nee, de flexibele schil is al een tijd niet gevuld. CvB hoopt hier met de werving en selectie verandering in te brengen.
- 4) Er zijn zorgen binnen de GMR of zij-instromers wel voldoende gekwalificeerd zijn om voor de groep te staan. *Antwoord:* Gedurende het afgelopen half jaar is een groep met zij-instromer dubbel bezet. Vooraf zijn zij intensief gescreend op geschiktheid, onder meer in een assessment. Vanaf augustus staan de zij-instromers voor een eigen groep. Andere besturen in het primair onderwijs zetten van de start de zij-instromer alleen voor de groep. Het is een kwaliteitskeuze geweest van KPOA om dat niet te doen en voor een half jaar voor een dubbele groepsbezetting te zorgen.
- 5) GITP doen een assessment in zij-stroomtraject. Wat is daarvan de meerwaarde? *Antwoord:* zij-instromers worden getoetst op inhoud, leggen een rekentoets af en staan een dag voor de klas. Slechts vier van een groot aantal aangemelde zij-instromers hebben het assessment tijdens de eerste procedure
- 6) Er zijn zorgen na de zes maanden. Is er dan een go/no go? *Antwoord:* Na een jaar is er een go/no go-moment. Pas na twee jaar is de zij-instromer startbekwaam. En is er continu begeleiding en afstemming met de zij-instromers
- 7) Worden zij-instromers niet gebruikt om gaten in de formatie op te vullen. *Antwoord:* Zij-instromers worden daarvoor niet gebruikt. Zij worden ingezet op basis van hun kwaliteiten en hebben voorrang als het gaat om mobiliteit. Teams hebben gezamenlijke verantwoordelijkheid als het gaat om invullen van de formatie op schoolniveau. Zij moeten daarover tijdig met elkaar het gesprek voeren. Dus als een zij-instromer ervaring heeft opgedaan voor een bepaalde onder- of bovenbouwgroep, dan is het logisch dat hij of zij die groep krijgt.
- 8) Kunnen afgevalen zij-instromers zich opnieuw aanmelden? *Antwoord:* Zij-instroom aanmelders hebben terugkoppeling gekregen. Mensen die nog niet geschikt waren, krijgen een melding als de nieuwe procedure start. Zij kunnen zich daar weer voor aanmelden en krijgen meer tijd om aan hun portfolio te werken. De tweede zij-stroomprocedure wordt nog voor de zomervakantie in gang gezet.
- 9) Bijlage B = pagina 20 = tekstuele aanpassing.
- 10) MR moet zelf een begroting maken, die voor 1 mei binnen moet worden ingediend. Dit wordt vaker niet dan wel gedaan. *Antwoord:* vraag je als MR af wat je nodig hebt in een schooljaar. Denk na wat je komend jaar gaat doen en wat het kost. Dien de begroting in en vraag om akkoord.

CvB geeft aan dat de druk op invalwerk en flexibele schil groot is. KPOA wil daarom fors inzetten op zij-instroom, waar vooralsnog het grootste potentieel zit. Formatieve functies krijgt KPOA nog wel gevuld. De ziektevervanging zal de komende tien jaar echter problematisch blijven, is de verwachting.

Iedereen in het onderwijs moet gezamenlijk uitstralen hoe aantrekkelijk het vak is. De discussies rond werkdruk zijn daarbij niet echt helpend. Ludieke acties van scholen onder het motto 'Kom kijken hoe leuk het vak is' zijn daarom zeer welkom!

Er zijn sector breed afspraken gemaakt over de inhuur van uitzendkrachten. PO Raad heeft opgeroepen om daar niet aan te beginnen. CvB zegt deze lijn te volgen.

VO in Amersfoort is er wel in meegegaan. De problemen zijn er niet door opgelost, terwijl de middelen wel zijn opgesoupeerd.

Komend schooljaar is ruim een miljoen euro extra aan werkdrummiddelen KPOA-breed

	<p>beschikbaar.</p> <p>Speerpunt voor de komende twee jaar is om mensen in het onderwijs vitaal te houden en voor KPOA te behouden. Als medewerkers toch een baan elders aanvaarden, dan kan een exitgesprek inzicht geven in de reden(en) daarvoor. Exitgesprekken worden met de eigen schoolleider gevoerd. Die heeft de verantwoordelijkheid. Medewerkers moeten daar dan ook toe worden uitgenodigd. CvB geeft aan dat als dat niet gebeurt, je je leidinggevende daarop moet/kunt aanspreken. Het eigenaarschap over de eigen loopbaan ligt bij de medewerker, stelt CvB.</p> <p><i>PGMR stemt in met bestuursformatieplan 2019-2020.</i></p>	
<p><b>10.</b></p>	<p><b>Inzet stakingsmiddelen</b>  Voorzitter geeft aan dat GMR de discussie heeft gevoerd of salarissen van stakende medewerkers op 15 maart jl. wordt doorbetaald, of dat geld wordt gebruikt voor verlaging werkdruk. De GMR komt niet op veel ideeën. Daarnaast is er volgens voorzitter weinig vertrouwen of middelen besteed (kunnen) worden waarvoor zij zijn bedoeld. Voorzitter geeft aan dat GMR daar geen antwoord op heeft. Iedereen is het er wel over eens dat er iets moet gebeuren om de werkdruk te verminderen.</p> <p>GMR geeft bij CvB aan deze keer wellicht de salarissen door te betalen. GMR wil echter graag positief benadrukken dat de ludieke acties en initiatieven enorm worden gewaardeerd. Zij hebben ertoe bijgedragen dat ouders en anderen een inkijk hebben kunnen krijgen in het leuke onderwijsvak. Doe iets anders dan staken, heeft dan ook de voorkeur van de GMR. Ook voor de mensen die naar het Malieveld zijn gegaan heeft de GMR echter waardering. Welk advies je ook geeft als GMR, je kunt nooit aan iedereen rechtdoen. Dat maakt de discussie steeds lastiger worden. Er worden altijd mensen benadeeld.  CvB geeft aan dat 20 procent van de medewerkers niet wilde staken, of dat niet kon/wilde. Niet alle KPOA-scholen gingen dicht. Sommige scholen waren gesloten, maar er werd wel gewerkt.  CvB geeft aan dat je verschillen creëert door als GMR te adviseren om het salaris te laten doorbetalen. De GMR is zich hiervan bewust. Eveneens van het feit dat met de beslissing misschien een verwachting wordt gewekt dat bij een mogelijke, volgende staking opnieuw het salaris wordt doorbetaald. De voorzitter benadrukt echter dat de GMR dit telkens opnieuw wil afwegen. De GMR zal in een brief aan medewerkers een en ander toelichten.</p> <p>CvB zegt geen signalen te krijgen dat de besteding van werkdrukmiddelen uit het Werkdrukakkoord niet goed gaat. Opgemerkt wordt dat iedereen binnen KPOA de verantwoordelijkheid heeft erop te letten dat de werkdrukmiddelen goed worden besteed. Deze zijn namelijk geoormd en moeten ook als zodanig worden gebruikt. Soms is de mogelijkheid er niet, het op een bepaalde manier te doen, bijvoorbeeld het aannemen van een extra leerkracht. Vervangingsproblematiek mengt zich in dat geval misschien met de werkdrukmiddelenbesteding. CvB geeft aan dat het geld in dat geval dus niet wordt uitgegeven. Het is daarom heel belangrijk om het geld goed te labelen. CvB raadt aan in de komende evaluatie goed aan te geven hoe het is gegaan. Het proces is open en transparant. GMR geeft CvB het advies ‘best practices’ boven tafel te krijgen, zodat wellicht kan worden opgeschaald naar andere scholen binnen KPOA.</p>	
<p><b>11.</b></p>	<p><b>Voorlopige cijfers 2018</b>  Momenteel controleert de accountant de concept jaarrekening. Op de volgende vergadering wordt de jaarrekening 2018 besproken met de taakgroep Financiën.</p>	
<p><b>12.</b></p>	<p><b>Rondvraag en sluiting</b>  GMR-lid geeft aan ‘best practices’ van werkdrukvermindering te hebben en deze met iedereen te delen.</p> <p>De Taakgroep Onderwijs &amp; Kwaliteit is bij elkaar geweest. Er zijn twee vragen uitgekomen, die worden geagendeerd op de GMR-vergadering in juni.</p> <p>De Breede Hei heeft een pannenkoeken-evenement georganiseerd bij Gloeiende Gerrit. Een goed initiatief waar de school veel geld mee ophaalde.</p>	

GMR-lid Dok12 is voor het laatst en neemt afscheid. Zij gaat KPOA verlaten voor een nieuwe uitdaging. Zij geeft aan het leuk te vinden dat zij nog enkele maanden met de GMR heeft kunnen meedraaien. Voorzitter bedankt haar voor inzet en wenst haar veel plezier en succes in haar nieuwe baan.

De RvT verwacht de profielschets voor de nieuwe bestuurder in de laatste week van maart.

De voorzitter bedankt iedereen voor zijn of haar aanwezigheid en sluit de vergadering om ca. 22.00 uur.

---

Dit verslag is door de voorzitter van de GMR vastgesteld.

Datum: 8 april 2019

Naam: Esthrella Khouw, voorzitter GMR

--	--	--