

2016-2017	<b>Notulen GMR d.d. 29-05-2017</b>		
Plaats/tijd:  Aanwezig:	Amsterdamseweg 41 te Amersfoort, 19.30 uur – 21.30 uur  Aloysius (afwezig m.k.), Biezen, Baken, Breede Hei (voorzitter), Caecilia, Dok12, Drieslag, St. Joseph (afwezig m.k.), Kinderhof, Kubus (afwezig), Marke, Michaël, School op de Berg  Esseline Braakhekke (AS) Bert Dekker (CvB) Winfried Roelofs (CvB) Wim-Jan Egtberts (RvT) Elke Schins (RvT) Ron Benjamins (RvT)		
Agendapunt:	Onderwerp:	Actie:	
<b>01.</b>	<b>Opening</b> De voorzitter heet iedereen welkom.		
<b>02.</b>	<b>Vaststelling agenda en mededelingen</b> De voorzitter licht toe dat deze keer bij het overleg met CvB ook drie leden van de RvT aanschuiven. In het kader van de Wet Versterking Bestuurskracht overlegt de GMR voortaan twee keer per jaar met de RvT over de hoofdlijnen van het beleid, het functioneren van de medezeggenschap en de samenwerking tussen CvB en GMR. Openheid en transparantie is daarbij belangrijk. Je moet je als GMR-lid dus vrij voelen om alles te kunnen zeggen.		
<b>03.</b>	<b>Notulen vorige GMR-vergadering d.d. 27-03-2017</b> Reeds vastgesteld. Eén aanvulling op agendapunt 'datalek': excuses werden gemaakt na bespreking in de GMR-vergadering.		
<b>04.</b>	<b>Actielijst</b> 1. Smoelenboek: wegens afwezigheid GMR-lid naar volgende vergadering. 2. Vacaturetekst: wegens afwezigheid GMR-lid naar volgende vergadering. 15. Er moet begroting opgesteld worden voor GMR schooljaar 2017-2018.		TG Fin.
<b>05.</b>	<b>Jaarrekening 201</b> TG Financiën geeft een korte terugkoppeling van de presentatie van het CvB op de Jaarrekening 2016 in de vergadering van 22 mei. De toelichting van de controller en beantwoording van vragen was helder. De jaarrekening laat een duidelijk beeld zien waarin consistentie en transparantie de boventoon voeren. De mate van solvabiliteit (eigen vermogen/totaal vermogen) kwam wat uitgebreider aan de orde. De solvabiliteit geeft aan in hoeverre een organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. In 2016 was de solvabiliteit 43,6% (2015: 44,3%). KPOA hanteert als norm minimaal 30%. Het weerstandsvermogen is niet aan de hoge kant. De voorzitter geeft ten slotte nog een aanvulling ten aanzien van de risico-inschatting van het CvB. Er is nu nog sprake van ontvangen rente over spaartegoeden. Het zou goed zijn na te denken over een mogelijk scenario van een negatief rentepercentage. CvB geeft aan daar inderdaad vorig jaar op te zijn geweest. Dit jaar was dat niet aan de orde.		
<b>06.</b>	<b>Bestuursformatieplan 2017-2018</b> De GMR-leden stellen unaniem dat het zeer plezierig is dat wijzigingen waarvoor instemming wordt gevraagd, in de documenten in rood wordt aangegeven. Ook de door CvB bijgevoegde oplegger met een korte toelichting en samenvatting op het onderwerp, wordt door de GMR zeer gewaardeerd. Het is erg overzichtelijk en efficiënt.		

	<p>GMR-leden hebben nog een aantal vragen/opmerkingen alvorens in te stemmen met het Bestuursformatieplan:</p> <p>1) In de CAO wordt uitgegaan van dienstverband van oktober tot oktober. CvB gaat uit van juli tot augustus.</p> <p>2) Op basis waarvan werd de flexibele schil vergroot van 15 naar 25 FTE? Is dat nog steeds voldoende? Er zijn soms nog steeds meer invallers nodig.</p> <p>3) De GMR stelt dat de zorg voor nieuw personeel van strategische aard is.</p>	
07.	<p><b>Beloningsbeleid</b></p> <p>De GMR moet instemmen met de aanpassing van de ‘grote beloning’ conform de CAO-PO. Het gaat om grote beloningen voor extra inzet van medewerkers gedurende een langere periode. GMR-leden hebben de volgende vragen en opmerkingen:</p> <p>1) Hoe wordt willekeur voorkomen bij het toekennen van een grote beloning?</p> <p>3) Communiceer dat deze vorm van beloning bestaat en dat directeuren medewerkers kunnen voordragen.</p>	
08.	<p><b>Aanbod generatiepact</b></p> <p>KPOA kiest bewust voor een aanbod generatiepact. Niet alle schoolbesturen doen dit. Geconstateerd wordt dat het belangrijk is dat elke werknemer, die hiervoor in aanmerking wenst te komen, een individuele financiële berekening laat maken. De impact kan namelijk groot zijn, bijvoorbeeld op de pensioenopbouw. CvB moet medewerkers hiervan expliciet op de hoogte stellen met een zinsnede in de tekst.</p>	
09.	<p><b>Taakbeleid</b></p> <p>Na signalen van medewerkers en na overleg met de vakorganisaties heeft CvB geconstateerd dat in de opslagfactor in het CAO kader van KPOA ten onjuiste de niet-onderwijs gerelateerde teamvergaderingen zijn genoemd. Dit is niet passend in de doelstelling van de CAO om de werkdruk te verminderen. De omschrijving van de onderdelen van de opslagfactor zijn aangepast. Niet-onderwijs gerelateerd bouwoverleg/teamoverleg’ is uit de opslagfactor gehaald. De GMR wordt gevraagd hiermee in te stemmen.</p> <p>Er ontstaat een discussie over algemene werkdruk in het onderwijs, waarvoor met ‘PO in Actie’ aandacht wordt gevraagd. Een aantal GMR-leden geeft aan dat teams van KPOA-scholen zich hard maken voor de opslagfactor en de onderdelen die daaronder vallen. Bij sommige scholen vallen namelijk meer taken onder de opslagfactor, dan andere. Als voorbeeld wordt het buitenlopen gedurende pauzes genoemd op scholen met een continuooster. Dat hoort onder taakuren te vallen, maar gebeurt niet (altijd). Dit drukt op de algemene werkdruk en daarmee op de onderwijskwaliteit.</p> <p>Geconcludeerd wordt dat de wijziging waarvoor instemming wordt gevraagd, los staat van de huidige discussie rondom werkdruk. Het is een noodzakelijke verduidelijking. Verschillende GMR-leden willen het onderwerp werkdruk nadrukkelijk onder de aandacht brengen van CvB.</p>	
10.	<p><b>Deel 2, plenair met CvB en RvT</b></p> <p><b>Opening en vaststelling agenda</b></p> <p>De voorzitter heet het CvB en de leden van de RvT van harte welkom. Doel van deze gezamenlijke vergadering is nadere kennismaking met elkaar en enig inzicht te geven in de samenwerking tussen CvB en GMR.</p> <p>GMR en RvT overleggen in het kader van de Wet Versterking Bestuurskracht voortaan twee keer per schooljaar met elkaar. Welke onderwerpen op de agenda komen wordt gezamenlijk bepaald.</p> <p>Procesafpraak</p> <p>Instemming: - Bestuursformatieplan 2017-2018  - Wijziging Beloningsbeleid  - Aanbod generatiepact  - Aanpassing Taakbeleid</p> <p>Toelichting op: Rapportage Onderwijskwaliteit en voortgang IHP.</p>	
11.	<p><i>Bestuursformatieplan 2017-2018</i></p> <p>Een vast dienstverband loopt van juli-augustus, staat in het Bestuursformatieplan, omdat een</p>	

	<p>schooljaar het ene jaar begin september start en het andere eind augustus. Voor beëindiging van het vast dienstverband kunnen medewerkers uiteraard elke willekeurige datum kiezen. De flexibele schil van medewerkers in vaste dienst is vergroot van 15 naar max. 25 FTE op basis van inschatting. Voorlopig lijkt het aantal van 25 FTE behapbaar en betaalbaar. Het zoeken naar invallers blijft misschien nodig. CvB zegt dit te blijven monitoren.</p> <p>KPOA heeft bij Transvita een goede naam opgebouwd. Het nodige wordt gedaan om de flexibele schil te behouden en te managen. Het blijft lastig om medewerkers te werven: ook andere schoolbesturen vissen in de vijver. KPOA werft vooral ook onder net afgestudeerden. Momenteel heeft KPOA een wachtlijst voor de flexibele schil. Mensen willen graag bij KPOA werken. Voor het aanvullen van de flexibele schil is dat gunstig.</p> <p>CvB geeft aan dat de werving van leerkrachten een strategisch agendapunt is en blijft.</p> <p><b>Er wordt instemming verleend door Personeelsgeleding GMR.</b></p> <p><i>Beloningsbeleid</i></p> <p>CvB licht toe dat directeuren medewerkers kunnen voordragen voor een grote beloning bij een bijzondere prestatie. Het CvB weegt deze voordracht vervolgens. Er zijn geen vaststaande criteria waaraan een prestatie moet voldoen om te worden voorgedragen. Om te beoordelen of sprake is van een onderscheidende prestatie, vertrouwt CvB op het professionele oordeel van een directeur, waarbij wordt uitgegaan van de menselijke maat.</p> <p>Rond het einde van het schooljaar wordt de grote beloning met de directeuren besproken en onder de aandacht gebracht.</p> <p><b>Er wordt instemming verleend door Personeelsgeleding GMR.</b></p> <p><i>Aanbod generatiepact</i></p> <p>Het CvB neemt het advies van de GMR over om een duidelijke zinsnede in de tekst op te nemen dat individuele, financiële toetsing noodzakelijk is.</p> <p><b>Er wordt instemming verleend door de Personeelsgeleding GMR.</b></p> <p><i>Taakbeleid</i></p> <p>Een GMR-lid geeft een toelichting op de werkdruk die gevoeld wordt en geeft daarbij enkele voorbeelden. Ook het CvB ziet de werkdruk in het PO als een serieus probleem, dat de nodige aandacht in onderhandelingen moet krijgen. Het macrobudget moet omhoog om aan CAO afspraken te kunnen voldoen. Dat signaal moet het PO blijven uitzenden.</p> <p>KPOA hanteert een opslagfactor van 40%, in geval van een grotere groep of een startende leerkracht, is individueel maatwerk mogelijk.</p> <p>Het gaat hier nu om instemming met de wijziging op de CAO kader dat is opgesteld door KPOA. Niet-onderwijs gerelateerde vergaderingen zijn geen onderdeel van de opslagfactor. Teamvergaderingen die betrekking hebben op de groep, zijn dat wel.</p> <p>CvB gaat na of het document nog enkele, tekstuele aanpassingen behoeft.</p> <p><b>Er wordt instemming verleend door Personeelsgeleding GMR.</b></p> <hr/> <p><b>12. Toelichting Rapportage Onderwijskwaliteit</b></p> <p>Er moet nog een correctie plaatsvinden op schoolniveau op de inmiddels beschikbare toetsgegevens van Cito. CvB stelt voor, mede met het oog op de volle agenda, om de toelichting op de rapportage door te schuiven naar de volgende vergadering.</p> <hr/> <p><b>13. Toelichting voortgang IHP</b></p> <p>Op 8 juni is er overleg met de wethouder over een mogelijk akkoord. Schoolbesturen buigen zich daar een week later over. Er vindt ene voorlichtingsavond IHP plaats op 21 juni voor alle GMR-en RvT's. Er volgt een uitnodiging.</p> <p>CvB vraagt de GMR een werkgroep IHP in te richten, bestaande uit ouders en leerkrachten, die meedenkt over de implementatie IHP. De voorzitter zal dit coördineren.</p> <hr/> <p><b>14. Samenwerking CvB en GMR</b></p> <p>De VZ vraagt de GMR-leden om hun ervaringen met de RvT te delen. Eerstejaars GMR-lid merkt op dat het werk voor de GMR hem steeds beter bevalt, na een gewenningsperiode. Om daadkracht en efficiency te kunnen tonen, is wel een goede vertegenwoordiging en aanwezigheid nodig van ouders en leerkrachten. Dat blijkt soms lastig.</p>	<p>CvB</p> <p>CvB</p> <p>VZ</p>
--	---	---------------------------------

	<p>Voor GMR en MR-werk samen staat 120 uur, alleen MR-werkzaamheden: 60 uur. Voor directeuren - vooral van kleinere scholen - vormen die uren soms een spagaat bij de invulling van hun taakbeleid.</p> <p>GMR-lid De Marke merkt op dat school ervoor kan kiezen om eerst drie jaar een personeelslid af te vaardigen en vervolgens drie jaar een ouder. De verhouding personeel/ouders moet wel in orde zijn. Het afgelopen jaar was dat het geval met zes personeelsleden en zes ouders. Opgemerkt wordt dat de GMR ook voor ouders een tijdsinvestering is. Het moet wel een redelijke belasting zijn. Volgend jaar komt daar nog een extra werkgroep IHP bij. Daar moet een efficiënte werkverdeling voor worden gemaakt.</p> <p>Binnen teams moet soms echt geleurd worden wie er naar de GMR gaat. Het werk voor de GMR geeft niet altijd evenveel voldoening.</p> <p>Volgens de VZ RvT is de GMR voor KPOA zeer belangrijk als tegenkracht. Er moet binnen de GMR wel voldoende gewicht zijn om die te kunnen geven.</p> <p>CvB wil het belonen van bovenscholse medezeggenschap gaan onderzoeken, waarbij wordt uitgegaan van een bepaalde tijd die daarvoor wordt gereserveerd. Het is niet noodzakelijk dat alle 17 scholen een afvaardiging hebben in de GMR. Vanwege de werkbaarheid is dat zelfs misschien onwenselijk.</p> <p>Een GMR-lid vraagt de VZ van de RvT op welke manier de leden van de RvT hun kennis en kunde voeden om de toezichhoudende taak op de onderwijskwaliteit te kunnen vervullen. Elk RvT-lid brengt door individuele achtergrond eigen kennis en expertise mee naar de RvT. De RvT zegt verder zaken te kunnen uitwisselen met de VTOI, de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen. De VTOI levert input via nieuwsbrieven, trainingen en publicaties. Soms laat de RvT zich extern begeleiden om eigen toezicht te verbeteren. De scholenbezoeken tijdens momenten waarop onderwijs wordt gegeven, zijn voor de RvT eveneens een waardevolle informatiebron.</p> <p>Verder wordt jaarlijks een thema-avond georganiseerd, waarvoor externen input leveren. Het thema dit jaar: Zorg in en om de school. Veel organisaties haakten aan, waaronder het samenwerkingsverband, expertisecentrum van KPOA en de wijkagent. De thema-avond had als doel om in een open sfeer te reflecteren op de eigen rol.</p> <p>VZ RvT zegt tot besluit het goed te vinden dat de drie organen CvB, RvT en GMR met elkaar om de tafel zitten. Het verschafte de RvT een inzicht in de samenwerking tussen CvB en GMR.</p> <p>Volgens het CvB zijn de nodige reacties gekomen op het verzoek om input te leveren voor het strategische beleidsplan. Ook een GMR-lid uit de oudergeleding heeft zich aangemeld voor de Spiegelgroep. Aanmelding is nog steeds mogelijk.</p> <p><b>Sluiting</b> De voorzitter sluit de vergadering rond 21.45 uur en dankt iedereen voor de aanwezigheid.</p> <p><b>Laatste GMR vergadering van schooljaar 2016-2017:</b> Maandag 29 juni 2017 om 19.30 op het bestuurskantoor.</p> <hr/> <p>Dit verslag is door de voorzitter van de GMR vastgesteld.</p> <p><b>Vaststelling verslag:</b> Datum: 7 juni 2017 Naam: Esthrella Khouw Functie: voorzitter GMR</p>	CvB
--	---	-----