

VERSLAG

Vergadering : GMR
Datum : 14 april 2020 (19.30 – 21.00 uur)
Plaats : via TEAMS

Aanwezig leden GMR:

VSO De Bodde/De Keyzer/Parcours	: B. de Rouw (voorzitter), J. Derksen
De Kracht	: A. Pragt (vicevoorzitter)
SO De Bodde/De Keyzer	:
SBO Noorderlicht/Westerwel/Zonnesteen	: H. Toemen
VO Praktijkcollege Tilburg	: P. Lenferink
VSO De Bodde/De Keyzer/Parcours	: K. v.d. Linden (is verlaat)
SBO Noorderlicht/Westerwel/Zonnesteen	: M. Verheijen
VO Praktijkcollege Tilburg	: P. v.d. Louw

Aanwezig Bestuursbureau:

G. de Bont (voorzitter college van bestuur), H. Busscher-Slob (bestuurssecretaris), U. Hindori (notulen), Linda Marsé (agendapunten 5, 7 en 8)

Voorafgaand aan de reguliere vergadering vond van 19.00 tot 19.30 het vooroverleg plaats.

Aansluitend vindt de reguliere GMR-vergadering plaats vanaf 19.30 uur.

1. Opening en welkom

De voorzitter opent de vergadering om 19.40 uur en heet een ieder van harte welkom.

2. Agenda

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Notulen vorige vergadering 17-02-2020

De notulen zijn al akkoord bevonden, vastgelegd en toegevoegd op de GMR pagina van de website.

4. Besluiten Directeurenberaad 14-04-2020

De GMR heeft kennis genomen van de besluiten van het Directeurenberaad.

Ten aanzien van het punt RI&E: In het voorjaar van 2019 is een MTO onderzoek gedaan naar het welzijn van medewerkers. Naar oordeel van de auditor is een onderdeel uit het RI&E niet voldoende aan bod gekomen. Besloten is om niet weer een vragenlijst te maken, maar een kwalitatief onderzoek in te stellen middels het organiseren van bijeenkomsten in de scholen. De intentie is o.a. om te praten over ziekteverzuim, psychisch verzuim, etc. Het plannen van deze bijeenkomsten is op de lange baan geschoven vanwege Corona. Hoe dit precies invulling moet krijgen, daar moeten nog concrete afspraken over gemaakt worden.

5. Bestuursformatieplan 2020-2021 met doorkijk naar 2021-2023

Het bestuursformatieplan is besproken. Er is een nadere toelichting gegeven op onderstaande punten.

- Pagina 11: De leerlingaantallen benoemd in de tabel zijn een inschatting. Plein013 telt sinds kort de gedragscomponent mee.
- Pagina 7: Bij de genoemde bedragen ten laste van het eigen vermogen merkt de GMR op dat de wijze van budgetteren als niet overzichtelijk wordt ervaren. Gekozen is voor een andere manier van budgetteren, waarbij minder afzonderlijk wordt gespecificeerd. Dit biedt de mogelijkheid om op een later moment te bepalen waar specifiek aan wordt uitgegeven. En 2021 en 2022 zijn aan de zuinige kant begroot.
- Pagina 13: De detacheringen Plein013 vanuit Biezonderwijs lopen tot 2021. Wat betekent dit voor deze medewerkers? De verwachting is dat er voor de medewerkers voldoende werkmogelijkheden zijn gezien het oplopende tekort aan leraren. Het gaat om 12 medewerkers en dit is 6-8 fte. Er worden t.z.t loopbaangesprekken gevoerd met deze medewerkers.
- Pagina 14: Personeelsoverzicht incl. inhuur. Bij Parcours is het lerarentekort meer dan gemiddeld voelbaar geweest. Zo hebben zij voor de herfstvakantie zelfs groepen naar huis moeten sturen. Er is ingehuurd om de groepen te kunnen draaien. Er worden nu gedegen stappen ondernomen om bovenschools te werven. Er is tevens sprake van het starten van een talentlab mensen aan te nemen, ook al is dit bovenformatief. Zij gaan meelopen en worden opgeleid waarna zij, zodra er een vacature is, ingezet kunnen worden.
- Pagina 6/15: De leerlingaantallen op pagina 6 geven het beeld van gelijkblijvende aantallen. De WTF op pagina 15 laten een stijging zien tussen 1-2-20 en 1-8-20. Welke verklaring is hiervoor? Hier zal een schriftelijk reactie op volgen. (actie: Gijs)
- Pagina 18: Tabel ziekteverzuim. De GMR ziet graag in het najaar de cijfers van het ziekteverzuim graag aangevuld met een verzuimcijfer Biezonderwijs breed (gemiddelde) én een combinatie met de landelijke cijfers (voor de diverse schooltypen). Hier zal op worden toegezien door HR. Tevens zal HR dan in kaart brengen wat de grootste oorzaken van verzuim binnen de organisatie zijn en wat er gedaan kan worden om dit omlaag te krijgen.

BESLUIT: De GMR stemt in met het bestuursformatieplan 2020-2021 (met doorkijk naar 2021-2023).

Omdat dit onderdeel aansluit bij agendapunt 5 wordt besloten gelijk ook agendapunt 8 te bespreken.

8. Evaluatie Arbodienst

De GMR is van mening dat hoog verzuim ook vaak het gevolg is van medewerkers die op de verkeerde werkplek zitten. Aangegeven wordt dat dit een verantwoordelijkheid is van de (adjunct-)directeur (onderdeel van de loopbaanontwikkeling) en dat HR hierin alleen kan ondersteunen wanneer hiernaar wordt gevraagd door de leidinggevende. Dit neemt niet weg dat er verbeteringen kunnen worden gedaan, zoals preventiever signaleren en stimuleren om en door:

- Meer over de grenzen van de eigen school denken. Het moet normaal gevonden worden dat er gewisseld kan worden van school.
- Aandacht voor jonge leerkrachten die niet zomaar vertrekken na een half jaar, maar waar gedegen wordt gekeken naar mogelijkheden, ook op andere scholen.
- De eigen medewerkers beter informeren over wat Biezonderwijs aan soorten onderwijs te bieden heeft.
- Binnen het oriëntatietraject voor startende leerkrachten openen; het kennis maken met meerdere scholen en de diverse onderdelen van het onderwijsaanbod van Biezonderwijs.

De GMR is van mening dat deze vragen (Hoe gaat het? Zit je hier goed?) niet consequent aan bod komen in de gesprekkencycli. De GMR vindt het van belang dat er meer duidelijkheid (zichtbaarheid) komt in deze processen en er meer aandacht komt voor wisseling van school.

6. Kwaliteit van het Onderwijs

Gemeld wordt dat het bezoek van de inspectie is uitgesteld tot volgend schooljaar. Dit heeft geen gevolgen.

De GMR complimenteert de bestuurder met het document 'Zicht op kwaliteit Biezonderwijs' een mooi document. Er wordt scherp en kritisch naar jezelf gekeken, maar positief geformuleerd.

Opgemerkt wordt dat de beoordelingskleuren bij sommige onderdelen verschillen ten opzichte van het document dat in februari 2020 is ontvangen. In sommige gevallen zijn de kleurscores anders uitgevallen. De reden hiervoor

is dat bij de start van dit proces (kwaliteitszorgsystematiek handhaven) 2 externe consultants zijn ingehuurd. Zij zijn scherper gaan kijken op sommige onderdelen met als gevolg dat de kleuren soms zijn herzien. Het feit dat externen zijn ingezet op dit traject is niet breed gecommuniceerd, dus niet iedereen was hiervan op de hoogte. De voorzitter van de GMR is wel geïnformeerd.

De GMR acht dit onderwerp voldoende besproken.

7. Route instemming functies OOP en directieleden

De GMR heeft het ontvangen document voorgelegd aan de MR-en. Het document is tot stand gekomen door de HR Beleidscommissie waarvan Stephan Gijsman (De Bodde SO/VSO) de voorzitter is. Het procesontwerp is uitgewerkt door Linda.

De GMR merkt op dat de inschaling van de OOP functies erg leeft binnen de organisatie. Men verwacht een verhoging, maar dit is niet vanzelfsprekend de realiteit. Het is daarom ook van belang te voorkomen dat medewerkers gaan aangeven dat zij niet gekend zijn in het proces. Onderdeel van de planning is dat er consultatiebijeenkomsten zullen zijn.

Aangegeven wordt dat communicatie naar medewerkers z.s.m. zal plaatsvinden. Er zal in de communicatie ook expliciet benoemd worden wat gedaan wordt, wanneer dit gedaan wordt en wanneer iets van de medewerker wordt verwacht.

De GMR zal om schriftelijke instemming gevraagd worden en vraagt nu om een heldere tijdlijn (incl. bezwaarperiode) om zo verwachtingen van de MR-en te managen. De GMR zal het instemmingsvoorstel voorleggen aan de MR-en. Er wordt een voorstel voor een bezwaarprocedure opgesteld en gecommuniceerd. (actie: Gijs)

9. Terugblik Biezonderwijsdag 9 maart

De GMR is positief (mooie dag, als zeer prettig ervaren en de frietjes smaakten goed) over de Biezonderwijsdag. De opbrengsten van de dag worden nu verzameld en gerubriceerd. Dit zal o.a. als input dienen voor Koers 2020-2025. Dit proces is helaas ook stil komen te liggen vanwege de coronacrisis. De intentie is om het proces binnenkort weer op te pakken en snelheid te geven aan het proces van het bouwen van een gezamenlijke visie.

10. Rondvraag

Verzending vergaderstukken (voortgang, actualiteit & werkbaarheid)

Doordat de stukken voor het reguliere GMR overleg drie weken voorafgaand aan het overleg gedeeld worden, mist het Bestuursbureau vaak, door de snelheid van sommige processen, de actualiteit en daarmee is de inhoud soms achterhaald op het moment van vergaderen.

BESLUIT: De GMR stemt in met 2 weken voorafgaand aan de vergadering ontvangst vergaderstukken per mail en in die week een hard copy. Dit zijn beide harde eisen!

Status Corona

Het is nog niet duidelijk of onze scholen opvang verlenen tijdens de meivakantie. Of de scholen weer (deels) worden opgesteld voor onderwijs zal afhangen van de resultaten van het onderzoek of kinderen dragers zijn van het coronavirus en welk effect zij hebben op de overdracht van het virus. Er wordt geïnventariseerd wat op elke school wordt gezien als reële mogelijkheid. Dit wordt eerst op schoolniveau besproken (dilemma's verzamelen). In de middag na de persconferentie vindt Biezonderwijs breed overleg plaats (met respect voor de individuele scholen een hoofdlijn maken). De MR-en worden bij betrokken bij de uitwerking op de scholen.

Vooralsnog is het voorstel van de bestuurder om de voorzitter van de GMR op de hoogte te houden van de algemene ontwikkelingen en dat de voorzitter aangeeft wanneer de achterban ingezet moet worden. De voorzitter op zijn beurt informeert de GMR leden.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 21.00 uur.