Notulen GMR-vergadering 19 februari 2024

Vergadering	Nr. 2324_03
Locatie en tijd	**NBS Teteringen** - Breeschot 18, 4847 EW Teteringen 17:00u-19.00 uur (vanaf 16:45u inloop voor rondleiding)
Aanwezig OGMR	Rianne Janssen (RJ - Boeimeer), Tobie van den Berg (TvdB – Burgst) - Marsha Kester Jacobs (MKJ - Dirk van Veen - *voorzitter*) - Susan Joosen (SJ - De Hoogakker - *secretaris*) - Patricia Smits (PS - Teteringen)
Aanwezig PGMR	Renske de Vaan (RvV - Boeimeer), Hilde de Koeijer (HdK – Dirk van Veen), Mariska van Gog (MvG – De Hoogakker) - Esther Polhuijs (EP – Teteringen)
Aanwezig Stichting	Anette de Ruiter (AdR)
Afwezig met kennisgeving	Marq van Broekhoven (MvB - Burgst)

Voorbespreking GMR (17.10u)	**30 min.**

* Rondleiding was positief, goed beeld van een goede school. Iedereen komt met veel energie de vergadering in!
* Procesinrichting naar aanleiding van advies
  - MKJ legt uit welk proces er is gevolgd voor het advies ten aanzien van de begroting en waarom er op welke manier een aanpassing nodig was. Voor het bestuur was het de eerste maal dat er zo'n stevig advies ontvangen was. Dit geeft aan dat het een lering vanuit beide kanten was.
  - Het proces: naar aanleiding van het advies van de GMR is er door een jurist aangegeven dat er vanuit het bestuur een kleine aanpassing gewenst was, omdat de implicatie van het woord 'mits' te zwaar zou zijn. In een apart onderling overleg op 7 februari 2024 tussen AdR, MJK en SJ is er besproken wat er wenselijk aangepast moest worden en via welk proces. Omwille van de snelheid, is er toen afgesproken dat de GMR tot het einde van de week de tijd had om het originele document aan te passen, te laten beoordelen door de hele GMR en dan terug te sturen naar AdR. Op 9 februari 2024 heeft de GMR het aangepaste document verstuurd, waarop AdR direct gereageerd heeft.
  - --- *wachten op reactie toezichthoudend deel van het bestuur*-----
  - Op dit moment staat een volgend adviesverzoek klaar, en is het goed dat we dan ook het juiste proces volgen. Om de nieuwe structuur te borgen zal er een template volgen waarop staat wat er in een adviesrapport aan bod komt en op welke manier. Het is goed om dit proces te blijven evalueren.
* Rooster van aftreden
  - SJ legt uit dat binnen de MR er weinig goede roulatie was in leden, en zij daarom een rooster van aftreden heeft gemaakt, waarin regelmaat is ingebouwd. Hierdoor komt er elk jaar een plek binnen de MR vrij voor een ouder. Dit rooster invoeren heeft als consequentie dat SJ na dit schooljaar stopt als MR-lid en dan als gevolg heeft dat ze de GMR ook gaat verlaten.
  - ➢ Het schema is ook opgebouwd voor de GMR. Ondanks dat hier geen verkiezingen aan verbonden zijn, is het wel lastig dit schema goed te hanteren. Als een ouder de MR verlaat moet dat in dit schema ook duidelijk zijn. Hierbij wordt een opvolger niet per se voor 3 jaar aangesteld, maar voor de nog lopende periode. Als het schema gevolgd wordt, borgt dat continuïteit van kennis van elke afzonderlijke school binnen de GMR.

Actiepunt	* SJ maakt een template voor een adviesrapport en – proces * SJ past rooster van aftreden aan, voegt kolom MR-periode toe. Rianne tm 2025 in GMR

1. Opening 17:30u		**2 min.**
	* De agenda is goedgekeurd	
2. Goedkeuring notulen		**5 min.**
	* De notulen van vergadering #2 2324 is goedgekeurd, en kan gepubliceerd worden.	
Actiepunten **Verg. #1 2324**	* AdR zorgt met RP dat er een overzicht komt van afgelopen jaren van het bestuursformatieplan, zodat GMR meer inzicht kan verkrijgen. > volgende week dinsdag is er een afspraak, dan komt het goed. Signaal volgt naar GMR als er meer plannen zijn geüpload.	
Verg. #2 2324	* SJ zorgt voor nieuw overzicht onderwerpen bij jaarplanning > is wellicht af, SJ controleert nog. * AdR neemt punt 'vertrekkende leerkrachten gedurende het jaar' mee naar CAO-overleg. > 13 maart wordt dit besproken. Blijft staan voor volgende vergadering.	
3. Personeelsbeleid		**15 min.**

	* AdR licht toe waarom het personeelsbeleid is ontstaan en waarom de GMR geïnformeerd wordt. Er wordt gerefereerd naar de bijlagen 'personeelsbeleid', de 'leeswijzer' en de 'kwaliteitskaarten'.
	  o Voorheen was er een situatie waarin het beleid bestond uit veel losse stukken en documenten, wat eigenlijk meer de doelstelling had aan te tonen dat er een beleid lag. De huidige situatie met 'krachtig koersen' heeft geleid tot de sterke wens van een duidelijk, nuttig en onderscheidend personeelsbeleidsplan, als aanvulling op de cao.
	  o De GMR heeft deze stukken ontvangen omdat dit een adviesaanvraag betreft.
	  o Zoals in de voorbespreking al duidelijk was, is het van belang het onlangs afgestemde proces te volgen; voor nu, zodat duidelijk is wat de timing is, voor later, zodat er begrepen wordt welke stappen er zijn gevolgd tot het uiteindelijke advies. Deze toelichting is de start van de adviesaanvraag.
	  o AdR stelt graag twee belangrijke vragen waar het bestuur graag een advies vanuit de GMR op wilt: 1. Is dit beleid in lijn met de visie van 'krachtig koersen', 2. Past het beleid bij de uitstraling van 'krachtig koersen'?
	* MJK vraagt zich af of dit dan de start is, en er jaarlijks een revisiewijziging komt? AdR reageert dat dit inderdaad goed is om dit als nieuwe basis te zien, waarop jaarlijks officiële wijzigingen kunnen plaatsvinden. Een voorbeeld: wat nu volgt uit de begroting en meerjarenbegroting is bijvoorbeeld het punt mobiliteit. Op dit moment is het nog een summier stuk in dit personeelsbeleidsplan, maar verdient bij een volgende revisie meer aandacht en uitwerking. Er wordt dus nu feitelijk een advies gevraagd op het proces dat er van verschillende stukken en documenten uit het verleden nu één document gemaakt is, en in de basis op de inhoud van het plan.
	* AdR geeft aan dat de inzage op versie 5 was, maar naar aanleiding van het commentaar van nu een versie 6 opgesteld wordt. Deze zal ook met de CAO-werkgroep gedeeld worden.	

	* Er volgt dan een open vragenronde op de inhoud:
	  o EP vraagt op blz 5, twee actiepunten, hoe dit aan te pakken? AdR: Eigenlijk kun je deze uitvoering ook in het beleidsplan opnemen, maar met het directieberaad wordt dit besproken hoe dit vast te leggen. Het worden uiteindelijk bijlagen in dit plan, we nemen hier wat tijd voor om het goed neer te zetten.
	  o EP: vraag op blz 7, verschillende observatieformulieren, hoe past dit dan stichtingbreed? MJK als aanvulling: en hoe werkt het dan als je bij één school geobserveerd en aangenomen bent, maar stichtingsbreed ingezet wordt? AdR: het blijft natuurlijk dat er verschil blijft per school wat betreft de werkinhoud; nuances blijven, maar in de basis ben je een nutsleerkracht. MvG: kan er dan in ieder geval een basislijst komen die beschrijft 'wat is een nutsleerkracht', met als aanvulling de nuanceverschillen per school? EP: en wat zegt dan Startbekwaam en Basisbekwaam? AdR: die lijst is eigenlijk alleen maar belangrijk om te bepalen of een tijdelijk contract omgezet kan worden in een vast contract. Het is veel belangrijker om een beleid vast te leggen met focus op ontwikkelgesprekken; als de basis dus goed is, hoe ga je mee met de ontwikkeling in school en in de tijd.
	  o EP: blz 10: stukje beoordelingsgesprekken > mensen in de A-pool door wie worden zij beoordeeld? AdR: iedereen is gekoppeld aan een school en het functioneren wordt dan ook besproken met die directeur. Vanuit Leswerk is de evaluatie via Leswerk, daar is vanuit de stichting Nuts geen invloed op.
	  o MJK: is het doel dat iedereen voor vast wordt aangenomen? AdR: lastig. Het lijkt een mooi punt om mensen aan te nemen, gezien de begroting is het natuurlijk niet altijd handig je te binden. Maar dan is de bovenschoolse formatie natuurlijk wel een mooi principe. Dan kun je iemand binnen de stichting houden. TvdB: in het bedrijfsleven bestaat voor binding aan het bedrijf zelfs na 3 maanden al een vast contract. Kan dat in het onderwijs ook? AdR: de proeftijd beschreven in de CAO is maar een maand, dus daarom start je standaard met een jaarcontract. In principe wil je hier niet aan tornen, gelijkheid binnen de stichting is een hoog streven. Heel soms met een bepalende functie is het soms wel handig, om te zorgen dat je een goede werknemer kunt aantrekken.
	  o SJ: de aanspreekvorm van de inleiding is heel prettig en toont betrokkenheid. Kan dit door het hele document wellicht vastgehouden worden? AdR gaat hier naar kijken.
	  o TvdB: is het mogelijk om het punt over bovenschoolse specialismen meer uit te lichten, zoals op pagina 5 wel verwoord staat? AdR neemt dit punt mee.
	  o SJ: het punt over de strikte uren staat er nogal star en strookt niet met de punten autonomie, verantwoordelijkheid en werkdrukverlaging. De focus moet liggen op het gevoel met plezier naar je werk gaan, en daarom is het wellicht goed dit over uren anders te omschrijven. AdR: goed punt, daar kunnen we naar kijken.
	* Werkgroep Kwaliteit zal voor het eind van de week de aangepaste versie (nr 6) ontvangen. Deze versie zal ook naar de directie gaan, komende maandag. Voor het proces en de snelheid is het wenselijk dat uiterlijk voor 13 april een advies vanuit de GMR ligt.

Actiepunt	* Werkgroep Kwaliteit bespreekt nieuwe versie personeelsbeleidsplan en stelt advies op.	
4. Doorstroomtoets		**10 min.**
	* Er wordt kort besproken hoe de doorstroomtoets per school is bevallen: o Dirk van Veen/HdK: inhoudelijk geen bruikbare informatie opgedaan. Wel nieuwsgierig of de inschaling op het juiste niveau wellicht nu beter is, omdat de toets na het bindende advies komt. o Boeimeer/RdV: Bij ons op school was het nog op papier. Alleen kinderen met dyslexie kregen de toets online. Kinderen die ziek waren kunnen het zelfs deze week nog inhalen. De toets vond voor carnaval plaats. Ging allemaal heel goed. Er leek ook minder druk op te staan dan voorheen. De timing van de 'gewone' cito voor groepen 3 t/m 7 was echt niet fijn. o Hoogakker/ MvG: alleen een update van locatie Blokmoeren. De groep 8 collega was heel tevreden. De manier van toetsen was gelijk aan Cito, maar het leek rustig en goed te verlopen. o Burgst: enige die helemaal digitaal is gegaan binnen de stichting, en dat werkte eigenlijk perfect. Er waren wel wat inhoudelijke puntjes, zoals zaken die gevraagd werden maar nooit geoefend, of juist zaken niet gevraagd die wel verwacht werden. Terugkoppeling van de kinderen lijkt positief. De toets leek wel kort en minder onderdelen dan bij de Cito. Men is benieuwd naar de scores. o Teteringen/EP: het voelde heel gebruiksvriendelijk. Wennen aan digitale afname, de leerkracht hoefde echt helemaal niets te doen, voelde een beetje overbodig. Maar de toets verliep echt positief. Er wordt ook echt wel meerwaarde gezien in eerst het advies geven en dan pas de toets afnemen. * MJK: nog zorgen over de timing? Algemene reactie: Nee, ging goed. * PS: is iedereen vrij geweest in keuze analoog of digitaal? AdR: ja, maar niet iedereen mocht digitaal, om te voorkomen dat het misschien met de techniek overal zou haperen. Dit is niet gebeurd, en waarschijnlijk gaan we als stichting wel er naar toe alles digitaal af te gaan nemen. Een tip van PS: bij onze school zijn we terug gegaan, om vluchtigheid te voorkomen. * Voorstel is om nog eens te evalueren over de voor- en nadelen van digitaal toetsen. Dit zou iemand van de Burgst dan in de groep kunnen uitleggen. digitaal wel goed nog eens te bespreken.	

PAUZE – 5/10 min. + broodjes	
5. Bestuur (18:15u)	**40 min.**

	* Marleen Smid en Erik Homan (nieuw bestuurslid) sluiten aan:
	  o MJK heet MS en EH welkom. Dit is voor EH de eerste vergadering en eerste actie.
	  o MJK leidt het verhaal in, en vraagt of iedereen het voorbereid heeft.
	  o MS is verantwoordelijk voor begrotingszaken geworden door vertrek van Rogier. MS bespreekt waar we het over gaan hebben: het tevredenheidsonderzoek. En de opvallendheden; weinig respons van ouders (leerling 93%, Ouders 29%, medewerkers 67%). En dat is raar omdat ouders wel graag mening delen. Daarom dus de vraag naar input/gesprek met GMR.
	  Als achtergrond: voorheen was er een sterke vraag vanuit het bestuur om een jaarlijkse peiling, maar met wat nieuwe leden en dus inzichten staat het niet vast met welk instrument dit moet. Dus de vraag om ook vrij te denken.
	* Rondje voorstellen volgt. EH is financieel manager in het dagelijks leven, dit past goed binnen het bestuur, waarin het vooral handig is dat EH graag data inzichtelijk maakt. EH is verder nieuwsgierig naar de rol binnen het bestuur.
	* Dan volgt een open gesprek met ideeën:
	  o Om respons te verhogen, is het handig aan te geven aan alle respondenten wat er met de gegevens gaat gebeuren. Nu wordt er onder leerkrachten wel het een en ander gedeeld, maar vooral niet aan ouders.
	  o Idee is om in ieder geval beide ouders te informeren, aanname is dat als de eerste ouder een vader is, er minder respons volgt.
	  o Misschien helpt herhaaldelijk informeren en herinneren.
	  o Kan de relevantie van de vragen verhoogd worden. Sommige vragen zijn lastig voor ouders om in te vullen, met name over interne bezigheden van de leerkracht tov de leerling, dat is niet goed te beantwoorden.
	  o Zouden de ouders misschien voor alle kinderen het in kunnen vullen. Dan krijg je een betere spreiding in de antwoorden, en dus ook tevredenheidspeiling over de hele linie en niet voornamelijk over de hogere groepen.
	  o Graag duidelijk stellen dat elk jaar de verwachting is dat de peiling wordt ingevuld. Het doel hierbij duidelijk vermelden. Facultatief zou niet werken.
	  o ER: er zijn klankbordgroepen toch? Algemene reactie: Geen idee? Is in ieder geval niet op elke school bekend? Lijkt niet overal ook echt te werken. De dialoog aangaan is dan wel een goed idee, maar met welke uitwerking?
	  o Is het mogelijk om een of twee focuspunten dieper uit te vragen, na het houden van en kwantitatieve onderzoek.
	  o Het gemak van het invullen moet sowieso omhoog. Makkelijk formulier online, gekoppeld aan parro graag.
	  o Het lijkt ook wel een verkeerde maand om de peiling in te vullen. November/december is voor iedereen te druk. Kies een betere timing.
	  o Doel moet echt duidelijk zijn en ook duidelijk omschreven en gecommuniceerd.

	○ Leerkrachten vinden het niet anoniem genoeg, er zijn teveel verplichte velden die herleiden naar precies die leerkracht (bijvoorbeeld de vraag naar groep, in plaats van onder-, midden- of bovenbouw). Dat kan dan misschien verkeerde resultaten in de hand werken. De vraag is ook hoe de directie de resultaten terug ontvangt? Is het rapport onafhankelijk opgesteld en daardoor dus echt anoniem? Toch zal er voor sommig personeel altijd wantrouwen zijn. ○ Kan een andere manier van informatie-inwinning niet? Dat je juist het gesprek voert. Maar dat kan beter na het onderzoek, omwille van de kwantiteit. ○ Voor leerkrachten is het geen prio 1. Het werkte wel heel goed om zoiets op hetzelfde moment, bijvoorbeeld aan het begin van een studiedag, in te vullen. Tip voor alle scholen. ○ Lijst moet niet te lang zijn. ○ Inhoud voor de leerkrachten was ok. Het leek wel veel, maar kon in 20 minuutjes prima. ○ Laat de directeur voor het personeel ook uitleggen waarom het belangrijk is dit naar waarheid in te vullen. ○ Is het mogelijk om management een ander onderzoek in te laten vullen. Nu was 14% van de respondenten geen leerkracht. Dit kan de resultaten vertroebelen. ○ Om conclusies te kunnen trekken is het fijn als de historische ontwikkeling van de resultaten per school en stichtingsbreed gedeeld worden naast de huidige cijfers. ○ Er mist eigenlijk een echt rapport, nu zijn het cijfers die uit een pakket gerold zijn, maar wat is nu de conclusie na deze peiling? Waar gaat echt aan gewerkt worden? En hoe verhoudt alles zich ten opzichte van de landelijke scores? * Conclusie voor alle doelgroepen is dat de waarde van het invullen veel krachtiger gecommuniceerd moet worden. Zowel tijdens de peiling als later bij het delen van de resultaten. * De bestuursleden bedanken de GMR voor alle input.	
6. Sluiting (19:15u)		**5 min.**
	* EP: kunnen de notulen gedeeld worden. MJK: ja natuurlijk, deze staan altijd na goedkeur direct online op de site van de stichting. * Afgesproken wordt dat de volgende vergadering op locatie Boeimeer zal zijn, en zal starten om 20:00 uur.	