

## **GMR stichting Fluvium**

### **Notulen vergadering 5 maart 2019**

#### **Aanwezig:**

Aanwezig: Kim van Dooijeweert (vz, P), Niek de Jong (O), Sebastiaan Damoiseaux (O), Nelleke Smit (P), Peggy Buurman (P), Petra Vinkestijn (P), Jacqueline Smith (P), Jessica Juffer (O), Olaf Verheij (ambtelijk secretaris, verslag)

Afwezig met afmelding: Daniëlle Siems (O), Marije van Weenen (P), Sylvia Roldanus (O)

Bestuur: Jeroen Goes, vanaf punt 9.

#### **1. Opening en vaststellen quorum**

Kim opent, vijf personeelsleden zijn aanwezig

#### **2. Agenda**

Er is geen stuk nagekomen over digitalisering van personeelsdossier. Dit kan dus niet besproken worden.

Voor het overige is de agenda vastgesteld conform voorstel.

#### **3. Mededelingen**

Kim: Olafs aanstelling als A.S. loopt tot einde van dit schooljaar. De sollicitatiecommissie (Peggy, Niek en Kim) evalueren zijn werkzaamheden tot nu toe, input van alle leden is welkom. Op grond hiervan wordt bepaald of Olaf ook voor het komend jaar als A.S. aangesteld zal worden.

#### **4. Notulen vorige vergadering**

Nelleke heeft per mail antwoord van Jeroen gehad op haar vraag. Er is (helaas) geen 'potje' over van het Spoenk-jubileum. De transparantie van de beantwoording is erg fijn om te ervaren.

Waarmee de notulen zijn vastgesteld.

#### **5. Meerjarenbegroting en begroting 2019**

Begroting 2019: De vragen van de adviesgroep zijn bevredigend beantwoord. De adviesgroep stelt voor om positief over de begroting te adviseren.

Meerjarenbegroting: De toelichting van de MJB is niet erg leesbaar, de adviesgroep heeft voorbeelden gegeven wat niet duidelijk is. Los daarvan is de adviesgroep positief over de MJB en over het werken met Capisci. Het systeem is heel transparant. De adviesgroep stelt voor dat de GMR aan het CvB adviseert de toelichting te verhelderen.

Beide voorstellen worden aangenomen.

#### **6. Handboek AVG**

Dit is een erg uitgebreid en erg ver doorontwikkeld stuk. Het is niet de bedoeling dat de GMR hier nog amendementen op aanbrengt.

De intentie en de omschrijving van het begrip privacy zijn goed. De bewaking van de privacy staat of valt met de uitvoering van het handboek. De GMR waardeert dat dit stuk niet helemaal dichtgetimmerd is, juist om het werkbaar te houden.

Het CvB heeft gevraagd om suggesties voor de uitvoering.

Op alle scholen is een informatiebijeenkomst geweest waarin gewerkt is aan bewustwording. Niet op alle scholen was de bijeenkomst even praktisch, veel hing af van de vragen die werden gesteld.

Suggesties:

A4'tje 'hoe en wat met de AVG' (10 punten)

Flyer 'vier basisvragen over privacy' of 'hoe beveilig je je gegevens?'

Item in de nieuwsbrief met enige regelmaat

Zorgen dat systemen zo ingericht zijn dat fouten niet makkelijk gemaakt worden

Directie (of iemand anders) als vraagbaak op school

Zorg voor herhaalde aandacht voor het onderwerp en de regels.

Vraag: hoe zit het met de (financiële) aansprakelijkheid van personeelsleden als er een datalek ontstaat/ veroorzaakt wordt?

## **7. Schorsen en verwijderen**

Het stuk is wel heel algemeen. Het is niet duidelijk voor wie dit stuk bedoeld is. Voorbeeld: het bestuur moet vroegtijdig worden geïnformeerd, maar door wie blijft in het midden. Ook andere verantwoordelijkheden zijn niet duidelijk. De procedure is niet duidelijk.

Uit dit stuk wordt niet duidelijk voor leerkrachten hoe je moet omgaan met schorsen en klachten. Hoe moet een dossier zijn omgebouwd om te kunnen schorsen? Wanneer is een schorsing een passende maatregel?

Vraag: wat gebeurt er met een geschorste leerling?

Advies: maak het inzichtelijk met minimaal een stappenplan. Verantwoordelijkheden moeten duidelijk zijn. Gebruik uniforme terminologie.

Optie: maak een 'publieksversie' voor ouders en personeelsleden.

## **8. Procedure sollicitaties**

De adviesgroep is positief over het stuk.

De namen van de schalen zijn nog LA en LB, advies is dit aan te passen aan L10, L11 en L12.

Vraag: Is het de bedoeling dat de P-GMR deelneemt aan de werving voor (alle) leidinggevenden, zoals nu in het stuk staat?

Naar aanleiding hiervan ontstaat de vraag hoe de rechtsgelijkheid tussen nieuw en zittend personeel wordt beschermd (onderhandelingspositie op de arbeidsmarkt) en de formatie voor de school ten behoeve van directie?

## **9. Functiebeschrijvingen L10, L11 en L12**

Er zijn functiebeschrijvingen voor drie leerkracht-functies (schalen) toegezonden. Het CvB stelt voor om deze functies op te nemen in het functieboek, ter vervanging van de schalen LA, LB en LC. Dit voorstel vraagt de instemming van de PGMR.

Vragen:

Wat is de status van de 'rode stukjes'? Zijn dat keuzeopties?

Is het mogelijk dat er bij promotie naar een hogere schaal, een lager salaris uitgekeerd wordt?

Hoe kan er meer draagvlak voor deze functiebeschrijvingen bij het personeel worden bevorderd?

Er is een link met de kwetsbaarheid van kleine scholen, die kunnen het niet opbrengen om veel mensen in L11 te benoemen.

De adviesgroep adviseert eerst de vragen te laten beantwoorden voor instemming te verlenen.

#### **10. Voorstel aanvullende AOV**

De adviesgroep stelt voor instemming te verlenen met het ingediende voorstel. De PGMR verleent unaniem instemming.

*Waarna Jeroen aanschuift*

#### **9. Functiebeschrijvingen L10, L11 en L12**

Vragen:

*Wat is de status van de 'rode stukjes'? Zijn dat keuzeopties? Er zijn verschillend gewogen opties.*

Antwoord:

Het is niet duidelijk waarom de stukjes rood zijn. Het moet inderdaad als keuzeopties worden gelezen. Deze omschrijvingen zijn 1 op 1 overgenomen van de landelijke voorbeelden. De zwarte tekst is de basiskwaliteit waaraan een leerkracht moet voldoen in de betreffende schaal.

*Is het mogelijk dat er bij promotie naar een hogere schaal, een lager salaris uitgekeerd wordt?*

In het promotiebeleid wil de stichting duidelijk maken hoe je zorgt dat je door de schalen heen kan groeien. Een lastige vraag daarin is hoe je kan zorgen dat iemand in een L11 of L12 duurzaam de aanvullende kwaliteiten laat zien. Er is een duidelijk verband met de gesprekkencyclus.

Er is nu een systematiek dat iedere school zijn eigen broek moet ophouden. Dat betekent ook dat er eigenlijk geen financiële solidariteit tussen de scholen is. Daarmee is het lastiger om op kleine scholen de hogere schalen toe te passen. Om het makkelijker te maken om op kleine scholen L11 en L12 te creëren, zou er een vorm van onderlinge betaling moeten plaatsvinden.

Andersom is het ook denkbaar dat de stichting aan personeelsleden aangeeft op welke scholen er meer of minder promotiekansen zijn.

Als deze functieprofielen nu worden vastgesteld, heeft dat ook gevolgen voor de zittende personeelsleden die via LB in L11 zijn gekomen.

De instemming wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

#### **15. Kwetsbaarheid kleine scholen**

Het beleid was (cq: is) dat iedere kern een eigen school verdient. Zo langzamerhand is de vraag steeds meer of dat verantwoord is. Niet alleen financieel, maar ook onderwijskundig, didactisch en pedagogisch.

Jeroen schrijft nu een voorstel waarin het voortbestaan van een school ter discussie gesteld wordt als een school voldoet aan een van de criteria:

1. Onder de opheffingsnorm gedurende drie jaren (de Rijksbekostiging stopt)
2. In de nabijheid een (andere) samenwerkingschool
3. Nieuwbouw voor kleine scholen (met samenhangende mogelijkheden voor efficiëntie)
4. Tenminste drie jaar de financiën niet (zelf) rond kunnen krijgen, en dus een beroep moet doen op de financiële solidariteit.

De focus moet hierbij verschuiven van kwantiteit naar kwaliteit van het onderwijs. Bij die kwaliteit moet vooral gedacht worden aan de onderlinge samenwerking tussen leerlingen, niet zonder meer 'harde' opbrengsten. Hier zal nadere discussie over nodig zijn. De notitie zal in een later stadium ter instemming in de GMR komen.

De GMR is positief dat de zorgen rond kleine scholen nu helder geadresseerd worden. Scholen kunnen een nieuwe vitaliteit krijgen als ze samengevoegd worden. Uiteraard zijn er ook risico's en nadelen.

In de praktijk zien we ook dat voor kleine scholen elke leerling telt, en dat dat een afweging kan worden die niet per se het kind en/of de groep ten goede komt. Jeroen herkent dit dilemma.

Het bevorderen van mobiliteit van zowel directeuren als leerkrachten kan deel zijn van zowel het promotiebeleid als van het beleid kleine scholen.

Ook zit een kwetsbaarheid van kleine scholen bij de werving van directeuren. Dit gaat wel ten koste van het formatiebudget van de kleine school, waardoor dus minder beschikbaar is voor leerkrachten.

### 16. Rondvraag

De vergadering is door iedereen als prettig ervaren.

Jeroen roept op om directies aan te spreken als stichtingsbeleid niet uitgevoerd wordt, zoals bijvoorbeeld de gesprekkencyclus.

Waarna Kim de vergadering sluit.

#### Acties (lopende acties)

datum	actie	wie	wanneer
21/1/2019	Na tussenresultaten: nader ingaan op resultaten en tevredenheid	CvB	voorjaar 2019
21/1/2019	voorbereiden gezamenlijke bijeenkomst GMR, RvT, CvB	Klaas, Jeroen, Kim, Olaf	najaar 2019

#### Besluitenlijst 2018-2019

datum	besluit
05/03/2019	De PGMR geeft instemming voorgestelde mogelijkheden voor een aanvullende AOV
05/03/2019	De PGMR adviseert positief over de procedure sollicitaties
05/03/2019	De GMR adviseert negatief over de voorgestelde procedure schorsen en verwijderen
05/03/2019	De GMR adviseert positief over het handboek AVG
05/03/2019	GMR adviseert over de begroting 2019 (positief) en MJB (advies: verhelder de toelichting)

21/1/2019	GMR stelt rooster van aftreden vast
21/1/2019	GMR verleent instemming aan de klachtenregeling
28/11/2018	GMR stemt in met medezeggenschapsstatuut, reglement GMR en HR GMR
28/11/2018	GMR kiest Niek de Jong tot plaatsvervangend voorzitter GMR
28/11/2018	GMR stemt in met budgetfinanciering op basis van begrotingen
28/11/2018	GMR stemt in met voorgestelde klachtenregeling, na verwerking van de gegeven feedback
16/10/2018	GMR stemt in met de jaarverslagen van de GMR'en van Fluvium en van Spoenk