

## notulen GMR-vergadering 6 december 2022

**Aanwezig:** Marian Brinkhuis, Ilhami Celebi, Francina Daalderop, Maaïke van Dijk, Marije van de Lagemaat (voorzitter), Sandy Lobenstein, Johan Nieboer, Karen Peters (bestuurder), Esseline Braakhekke (notulist)

**Locatie:** online via Teams

**Afwezig:** Wilco Brandsma, Wendy van den Hoek, Jan Willem Hengeveld

### 1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Aanwezigheid wordt genoteerd aan de hand van de deelnemers.

### 2. Vaststellen agenda

De voorzitter stelt de agenda vast. Er worden geen toevoegingen gedaan.

### 3. Verslag GMR-vergadering 4 oktober 2021

Pag. 1 correcte spelling: Van Dijk

Pag. 1 Extra zijn de commissie governance: Sandy en Jan-Willem en commissie Strategisch Beleid

Pag. 2, Exitgesprekken: Er is een vlootshouw gedaan. Hoe is dat gedaan en inzichtelijk gemaakt? De bestuurder geeft aan dat onder leiding van beleidsmedewerker HRM aan schoolleiders de vraag wordt gesteld welke ambities en uitdagingen er zijn en aan welk opleidingen behoefte is.

### 4. Mededelingen CvB

*Openstaande vacature GMR en STEV*

Uitgangspunt is vijf ouders en vijf leerkrachten. Er staan nog twee vacatures open.

Nieuwe GMR-leden zijn: Johan Nieboer van Kruisrak en Wendy van de Hoek van Plantijn.

Marije van de Lagemaat is tijdelijk voorzitter.

### *Strategisch beleid huisvesting*

Een jaar geleden is de organisatie overgegaan naar adviesbureau Anculus. Bestuurder is heel tevreden over de gang van zaken. Het huisvestingstraject is inzichtelijk en geeft aan waar onderhoud nodig is. De onderhoudskosten nemen wel toe. Anculus gaat ook het strategisch huisvestingsbeleidsplan schrijven. Dit wordt straks gekoppeld aan het strategisch beleid.

### *Mail DUO-Z-ICO-Helpdesk 21-11*

De OCW-beschikking met de daadwerkelijke bekostigingsbedragen, is nog niet ontvangen. De rekentool geeft wel aan wat de verwachting is, maar de beschikking geeft zekerheid. De samenwerkingsverbanden hebben de beschikking evenmin, wat de bespreking van de begrotingen van de SWV's lastig maakt.

### *Functiewaardering systeem*

Uitgaande van de nieuwe CAO moet binnen het functiebouwwerk op een andere manier naar functies worden gekeken. In januari daarmee wordt daarmee gestart. Bestuurder brengt dit in april in bij de GMR zodat om dit voor de zomer vast te stellen. Het gaat onder meer om de andere functie beschrijvingen van de schoolleider.

Verder wil de bestuurder de functie van adviseur kwaliteit oprekken naar een deel kwaliteit en een deel bestuurlijke ondersteuning.

### *Exitgesprekken*

Voor de zomer zijn exitgesprekken gevoerd met medewerkers die afscheid namen van STEV. In november zijn de resultaten hiervan met schoolleiders besproken. STEV wil weten waarom mensen afscheid nemen. De meesten vertrekken vanwege persoonlijke omstandigheden (dichterbij huis, andere ambities, uitgeleerd bij STEV (8), verschillende werkwijzen op scholen). Als positief worden genoemd: de studiedagen, het contact met het stafkantoor, de visie van STEV en de mogelijkheid van mobiliteit. STEV heeft nog iets te doen in seniorenbeleid of duurzame inzetbaarheid.

Om het STEV gevoel te vergroten en mensen op een andere manier in verbinding te brengen gaan we verjaardagen één van collega's .. De kerstwandeling is hier ook een voorbeeld van.

De GMR vraagt zich af hoe je ontwikkelingsperspectief zou kunnen borgen. De bestuurder geeft aan dat collega's wel met de schoolleider over ontwikkeling moeten spreken.

Tegen de zomer worden opnieuw exitgesprekken gevoerd.

### *Update Governance*

In januari is een nieuwe datum gepland en is er verdere kennismaking en verdieping hoe we met elkaar de governance wil vormgeven.

Recent is gesproken met RvT-leden. Hoe heeft de GMR dat ervaren? De voorzitter vond dit positief. Er waren meer RvT-leden dan enkel het DB. Er is een goed gesprek gevoerd, onder meer over de personeelstekort en werkdruk. Een GMR-lid zit vanuit ministerie in een aantal pilots om het personeelstekort aan te pakken, o.a. meer werken door incidenteel flexibel te zijn. Onderzoek heeft nl. uitgewezen dat 33 procent van de leerkrachten wel meer zou willen werken, bijvoorbeeld door ondersteunend werken te doen van 9.00-14.00 uur. De bestuurder kan zich voorstellen dat dit in de afzonderlijke teams wordt afgesproken. Het wordt lastiger om op bestuursniveau daar een collectief besluit over te nemen, omdat dit dan tot precedent werking kan leiden.

Ook is gesproken over communicatie. Dit zal de GMR eerst intern nog verder bespreken.

Afgesproken is om twee keer per jaar een dergelijk gesprek met de RvT te voeren. Tijdens de vergadering voorafgaand daaraan wordt nagegaan welke GMR-leden aan het gesprek deelnemen.

### 5. Begroting 2023 incl. meerjarenraming 2023-2027 (ter informatie)

Het GMR-lid dat aanwezig was bij de audit/voorbepreking, heeft zich vanavond helaas moeten afmelden.

De GMR vraagt de bestuurder aan te geven wat de wezenlijke verschillen zijn ten opzichte van de begroting van vorig jaar. Zij noemt een aantal zaken:

- STEV startte met een nieuw ondersteuningssysteem (Cogix).
- Door de inzet van de NPO-middelen is er geen negatieve begroting maar een 0-begroting (19.000 plus en uitgegaan wordt van de 1 februari-telling. Bijna 1 miljoen euro aan NPO-middelen is nog niet uitgegeven, maar gealloceerd op schoolniveau. De komende twee jaar blijven deze middelen staan. Veel extra nieuwkomers middelen door toename Oekraïense leerlingen.
- Tijdelijke groei in leerlingenaantallen als gevolg van tijdelijke aanname Oekraïense leerlingen (oa 30 op de Griftschool).
- Exploitatie excl. NPO-middelen (pag. 12). Aantal scholen kleurt rood en groen. Kruisrak houdt in exploitatie volgend jaar over. Het leerlingenaantal is groeiend maar er hoeft nog niet stap gezet te worden naar een extra groep. De Jan Ligthartschool daarentegen wel. Het bekostigingssysteem is een soort trap: je moet eigenlijk naar een volgende trede, maar in de bekostiging zit je nog niet op het juiste leerlingaantal.
- De middelen vanuit de samenwerkingsverbanden zijn nog onduidelijkheid. Dit kan nog effect hebben. De minister vindt dat de samenwerkingsverbanden te veel reserves aanhouden.
- Onder aan de streep staat STEV er goed voor. Er wordt wel 6 ton afschrijving door de vereenvoudiging van de bekostiging.

### 6. NPO-middelen (ter instemming)

Alle MR-en hebben ingestemd.

- 1) 0,2 FTE staf: hoe wordt dit ingezet? Bestuurder geeft aan dat dit gaat over handling zoals: correspondentie, inhuur, uitbreiding van contracten en het volgen hiervan, etc. Formatie is iets teruggebracht vergeleken met vorig jaar (was 0,3 FTE).
- 2) Wat gebeurt er met de reservering van de ontslagvergoeding als deze niet nodig blijkt te zijn? Dit staat ook in de oplegger en vloeit naar rato terug naar de scholen.

*De GMR stemt in met de bovenschoolse inzet van de NPO-middelen.*

## 7. Protocollen

### Fietsplan 1 (ter instemming (PGMR))

Dit is een regeling die binnen de werkkostenregeling valt. De GMR vindt het een mooie regeling. Voorwaarden: medewerker moet langer dan een jaar in vaste dienst zijn en minimaal 20 uur per week werken. Dit was in de vorige regeling al zo. De regeling wordt verhoogd naar 1.000 euro.

*De PGMR stemt in. Na een jaar evalueren om te kijken hoe het in de praktijk werkt.*

### Gedragsprotocol

De OR heeft enkele vragen over de voorgestelde gedragscode

- 1) Waarom een gedragscode? De bestuurder vindt dat elke professionele organisatie een gedragscode zou moeten hebben om op terug te kunnen vallen als zaken niet goed gaan. Het is een instrument om dan het gesprek met elkaar te voeren. Gedragscodes van andere besturen zijn bestudeerd en aangepast naar STEV.
- 2) De GMR vraagt of het niet teveel uit wantrouwen is geschreven. De bestuurder herkent zich hier niet in en geeft aan dat het belangrijk is om (juist wanneer het ingewikkeld wordt) om als organisatie en medewerker ergens op terug te kunnen vallen. De code is bedoeld als een spiegel en om zaken bespreekbaar te maken. .
- 3) H1, paragraaf 2: Zoveel mogelijk vermijden dat kinderen van leerkrachten op eigen school zitten. De GMR vindt dit erg stellig. In Nijkerk en Bunschoten is bijvoorbeeld maar één openbare school. Je zou dit per situatie moeten kunnen bekijken. De GMR heeft liever in plaats van 'zoveel mogelijk vermijden' geformuleerd 'dat het niet de voorkeur heeft, maar dat dit in overleg gebeurt met je team en schoolleider'. Bestuurder ziet een tekstvoorstel graag op korte termijn tegemoet.
- 4) H3, normen STEV, pag. 5 laatste streepje: je laatdunkend...intern of extern. Kan dit niet worden verwijderd? De bestuurder vindt dat je als personeelslid een vertegenwoordigende rol hebt. Voorstel GMR: 'zorg dat je een professionele houding hebt'. Bestuurder ziet een tekstvoorstel op korte termijn ook hier graag tegemoet.
- 5) H4, eerste streepje. De GMR vraagt om een toelichting. De bestuurder zegt niet te kunnen inschatten of de aan- of afwezigheid op een voor STEV of school belangrijk moment, opweegt tegen de thuissituatie. Het gaat om situaties die niet regulier zijn, maar waarin een beroep op de medewerker wordt gedaan. Je moet altijd zelf de afweging maken om om wel of niet te gaan.
- 6) H4, zesde streepje: iets anders omschrijven. De medewerker meldt het zelf als hij een liefdesrelatie heeft [...]
- 7) H5, excursies en werkbezoeken. Voorstel: hier toevoegen 'in werktijd'.

De GMR doet op korte termijn een tekstvoorstel. Met die aanpassingen wordt de gedragscode de volgende GMR-vergadering opnieuw ingebracht. Waarbij de leden aangeven dat, met de aanpassingen, het wat hen betreft dan een hamerstuk is.

## 8. Huishoudelijke reglementen GMR-MR (ter advisering/instemming)

De bestuurder zegt dat een aantal zaken op de goede plek is gezet.

GMR vraagt of bestuur deze wil inbrengen bij de MR-en. De bestuurder geeft aan dat het de rol van de GMR is om zaken vast te stellen die voor de helft +1 scholen van STEV gelden. Dus aparte uitvraag doen zou voorbij

gaan aan juist de rol van de GMR. Daarnaast zou het effect kunnen zijn dat er 13 verschillende reglementen komen en dat lijkt bestuur niet wenselijk.

GMR checkt nu zelf bij de MR en brengt de volgende vergadering het MR-reglement in.

#### *GMR Reglement*

Art. 3, aantal leden laten staan.

Art. 4, zittingsduur 3 jaar en geen 4 jaar.

#### 9. Jaarplan en programmaboek GMR 2022-2023 (ter bespreking)

Er worden nog GMR-leden gezocht voor deelname aan de commissie Strategisch Beleidsplan. STEV gaat wel verder met het proces. De bestuurder doet een klemmend beroep op de GMR om met twee GRM-leden deel te nemen. Eén OGMR-lid neemt deel, een ander denkt er nog over na en komt daarop terug.

Er wordt in januari een ouderavond georganiseerd.

#### 10. Strategisch beleid (mondeling)

Zie hierboven.

#### 11. Opvolging actielijst

01. Navraag bij accountant: werkdrukmiddelen mogen niet over het schooljaar worden meegenomen.  
Kadernota begroting.

De actielijst wordt bijgewerkt.

#### 12. Wat verder ter tafel komt

De GMR vindt het niet haalbaar om vervanging te regelen als een GMR-lid een keer niet naar de vergadering kan komen.

#### 13. Rondvraag en sluiting

Er wordt geen gebruikgemaakt van de rondvraag.

De volgende vergadering is bij de Startbaan in Soesterberg. GMR-lid vraagt om toestemming.

De voorzitter sluit de vergadering rond 22.00 uur en bedankt iedereen voor zijn bijdrage.

#### Planning vergaderingen 21/22

7 februari 2023 – Startbaan Soesterberg

18 april 2023 – online

27 juni 2023 - school

#### **Actielijst**

<b>Nr.</b>	<b>Actie</b>	<b>Actiehouder</b>	<b>Wanneer</b>	<b>Gereed</b>
04.	Toesturen PDF PowerPointpresentatie Vier je Lef	bestuurder	z.s.m.	
05.	Conceptnotulen GMR versturen	bestuurder	Week na GMR op	
07.	Sandy leest mee met vragen TVO	bestuurder	z.s.m.	
08.	Tekstvoorstel punten gedragscode	GMR	z.s.m.	
09.	Aanpassing zittingsduur in GMR-reglement	bestuurder	Voor 7 februari	
10.	Agenda volgende GMR: - Huishoudelijke reglementen MR en GMR - Gedragscode	bestuurder	Voor 7 februari	
01	In TVO-resultaten percentuele spreiding en clustering 'overall' scores scholen weergeven	Bestuurder	2023	