

Notulen GMR-vergadering 14 december 2015

Voorzitter:	Auke Meijer
College van Bestuur:	Jan Paul ten Brink (agendapunt 3 t/m 7)
Stafbureau:	Carolien Soer (agendapunt 3 t/m 7)
Oudergeleding:	Marjan Abbring en Patricia Boerma
Personeelsgeleding:	Erik Beens, Jacqueline Harkema (agendapunt 3 t/m 7), Frank de Jager en Hendrik Lubben
Afwezig:	Erwin Boonstra m.k, Caren Eling en Kim Noordhuis m.k.
Notulen:	Fennie Koning
Status:	vastgesteld

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

2. Intern overleg GMR:

- a. Jaarplan: Auke heeft feedback ontvangen op het jaarplan. Vraag is nu wat in het jaarplan wordt vermeld en wat in het reglement. Een voorbeeld hiervan is het rooster van aftreden. Hierover is nog geen duidelijk beeld.
Auke vraagt 'Hoe nu verder?' Inhoudelijk zijn er geen bezwaren. Het jaarplan wordt in een later stadium gefinetuned op een aantal zaken zoals lay-out, juiste lettertype en spelling & grammatica.
De GMR is blij dat het jaarplan er is en stelt het document vast.
- b. Huishoudelijk reglement GMR: na enkele wijzigingen stelt de GMR het reglement vast.
- c. Verkiezingen: wordt nader besproken onder agendapunt 9.
- d. Rooster van aftreden: de GMR stelt het rooster vast. Als ingangsdatum voor leden die afreden en leden die toetreden wordt de datum van de GMR-vergadering van de betreffende (verkiezings)maand aangehouden.
- e. Stand van zaken bezoek MR-en basisschool/GMR: een aantal GMR-leden heeft inmiddels de vergadering van de MR van de basisschool bijgewoond. Verslaglegging hiervan staat in Alfresco.
Marjan geeft een terugkoppeling van de MR-vergadering van De Butte in Borgercompagnie en de kwestie over mogelijke sluiting van de school.
Erik geeft een korte toelichting op zijn bezoek aan de MR van de Westerschool in Wildervank en de vraag van de MR over het inzichtelijk maken van de lumpsumgelden.

3. Vaststellen agenda

De agenda wordt vastgesteld zoals deze is aangeboden.

4. Notulen

a) **Notulen 23 november 2015**

De notulen van 23 november 2015 worden ongewijzigd vastgesteld.

b) **Besluiten- en actiepuntenlijst**

De punten 90, 97, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122 en 123 kunnen worden afgevoerd.

Punt 90: de werkinstructie voor het gebruik van het documentenbeheersysteem staat in Alfresco onder 'Documenten' in de map '05 Handboek'. Het is een werkdocument.

Punt 97: er is een vooraankondiging van de verkiezingen geweest. Kandidaten voor de personeelsgeleding kunnen zich aanmelden voor 24 december 2015.

Punt 118: het CvB heeft vanmiddag een opzet gestuurd voor een gezamenlijke reactie op de brief GMR aan directies en MR-en. Hendrik zal de reactie mailen naar de GMR-leden.

5. Mededelingen en post

Geen.

6. Agendapunten CvB

- a. Nadere toelichting op actieteams: Carolien deelt een hand-out uit van haar presentatie en neemt in grote lijnen de sheets door.
Op basis van het Koersplan 2015-2019 is een groot aantal doelstellingen vertaald in acties. Deze acties zijn vertaald in 5 actieteams nl. 1) Marketing en Communicatie, 2) Financiën, 3) Zorg, 4) Scholing en Begeleiding en 5) Competentie. Voor de actieplannen Competentie en Scholing en Begeleiding speelt de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteit van de medewerkers een belangrijke rol. Het gaat om resultaat- en competentiegericht werken. Belangrijk hierin is de gesprekkencyclus, competentieprofielen en POP's. Deze aspecten worden verder vertaald naar functieniveau en medewerkersniveau. Gedrag wordt vertaald in competentieniveau. Voor scholing werkt OPRON aan een professionaliseringsagenda.

Hoe kijkt OPRON naar gedrag en competenties?

In dit verband vraagt Marjan hoe het zit met de vaardigheidsmeter (VHM). De PGMR deelt haar bevindingen. In het begin was er behoorlijk weerstand tegen de VHM en heerste er veel onrust op de werkvloer. De VHM daalt nu langzaam in. Voor de medewerkers blijft het een indicatorensysteem waarbij zij zich afvragen of alle indicatoren even zwaar wegen. Jan Paul geeft aan dat de VHM in de eerste ronde van intern toezicht, herhalingsaudits en verbeterprogramma's verwordt tot een instrument voor het lesgeven, het gesprek en de ontwikkeling. De VHM verwordt tot iets wat erbij hoort. Het structureert het gesprek in het team tussen de leidinggevende en de medewerker.

Frank vraagt hoe breed het publiek is in de actieteams. Carolien geeft aan dat hierin directeuren zitten. In februari 2016 sluiten leerkrachten aan voor het profiel van de leerkracht. Actieteams zitten nog vooraan in het proces en zetten in op het ontwikkelen en het bedenken. Eind januari 2016 is er zicht op hoe de eerste concepten verder worden uitgerold. In de volgende fase zullen concreet zaken worden voorgelegd aan de GMR.

Carolien deelt een presentatie uit over 'Prognose en formatie'. Dit document is een opmaat naar 'Van ontslag- naar werkgelegenheidsbeleid'.

Het aantal leerlingen neemt de komende jaren gestaag af. De formatie zal in 4 à 5 jaar tijd met 22 fte krimpen. Door flankerend beleid is er geen natuurlijk verloop. Na 2020 gaat een grote uitstroom op gang komen en schept mogelijk weer vacatures.

Carolien benoemt de ontwikkelingen die OPRON voor ogen heeft en geeft aan dat met de invoering van de Wet Werk & Zekerheid het lastig is om de flexibiliteit te organiseren. Uit voorzorg heeft OPRON de tijdelijke mensen tot 7 februari 2016 een aanstelling gegeven. OPRON wil graag met de GMR de opties verder verkennen om te komen tot een doorlopende mobiliteitsregeling die voor iedereen beschikbaar en passend is.

- b. Van ontslag naar werkgelegenheidsbeleid?: Carolien deelt hierover een presentatie uit. Zij legt uit dat er twee regelingen beschikbaar zijn voor personele consequenties als gevolg van een daling van het aantal leerlingen nl. 1) Ontslagbeleid en 2) Werkgelegenheidsbeleid. De voor- en nadelen van beide regelingen worden doorgenomen.
In de begroting is voor mobiliteitsbeleid een budget gereserveerd. Er is instemming nodig van de PGMR. Voor mei 2016 dient de mobiliteitsregeling gereed te zijn voor de formatie- en bezettingsbesprekingen van het volgende schooljaar.
Het CvB dient formeel een instemmingsverzoek in bij de GMR. Hiermee heeft de GMR voldoende tijd om te komen tot een gedegen instemmingsbesluit.
De GMR geeft aan welke werkvorm zij hieraan wil geven. De eerstvolgende GMR-vergadering wordt ingericht als thema-avond over dit onderwerp.
Jan Paul geeft aan de mobiliteitsregeling graag omstreeks februari/maart 2016 te hebben geregeld.
- c. Nadere toelichting verzuimrapportage 2015: Carolien deelt de verzuimrapportage Q3 2015 uit en zegt dat hetgeen de GMR heeft signaleerd klopt. Het hoge verzuimpercentage past bij

de fase waarin OPRON momenteel zit. De organisatie is niet voldoende in control. OPRON is niet tevreden en er is nog een behoorlijk aantal factoren waaraan moet worden gewerkt. Carolien geeft een doorkijkje van de medewerkers die langer dan een jaar ziek zijn. Jan Paul zegt dat het verzuimpercentage hem zorgen baart maar dat de organisatie stap voor stap gezonder wordt. De gezonde processen leiden nog niet tot het verlaagde verzuimpercentage.

7. Rondvraag met CvB

Jan Paul:

- geeft een toelichting over de voortgang van de samenwerking in Oost-Groningen. Er wordt druk gewerkt om met alle besturen uit de regio na te denken over duurzaam goed onderwijs. Streven is erop gericht om in januari/februari 2016 de contouren gereed te hebben en de concepten voor te leggen aan de GMR en de RvT. Hij hoopt op een formele besluitvorming voor de zomervakantie.

Carolien:

- zegt dat in het 1^e kwartaal van 2016 wordt gewerkt aan de organisatienotitie. In het DB worden de contouren met elkaar verkend.

Patricia:

- is benieuwd naar de versie van Jan Paul over De Butte. Jan Paul geeft aan dat De Butte onder de 23 leerlingen zakt en dat de school per 1 augustus 2018 sluit. In toenemende mate is het voor de kleine scholen ontzettend zwaar om de leerlingen op het juiste niveau te kunnen bedienen. Er is bij De Butte een sterke toename van leerlingen die bijzondere ondersteuning nodig hebben. De leerkrachten voelen zich handelingsverlegen. Er is een gesprek geweest met het CvB en de MR over de toekomst van De Butte. Tijdens de informatiebijeenkomst is aan ouders het advies gegeven om zich te oriënteren op een andere school en dat zij kiezen voor het belang en het welzijn van hun eigen kind. Op 1 februari 2016 is er een vervolg informatiebijeenkomst gepland. Gevraagd wordt wat OPRON doet om de leerlingen van kleine scholen te behouden. Jan Paul zegt dat iedereen verantwoordelijk is voor een nieuwe schoolkeuze. Het zou mooi zijn als deze leerlingen bij een OPRON-school blijven. Uiteindelijk is het de eigen vrije keuze van de ouder. Jan Paul vindt het belangrijker dat kinderen op een goede school terechtkomen dan op een OPRON-school. Zolang de kleine scholentoeslag blijft behouden heeft OPRON geen beleid voor kleine scholen.

Patricia:

- informeert naar het multifunctioneel centrum (mfc) in Meeden. Jan Paul geeft aan dat er nog geen duidelijkheid is over de invulling van het gebouw.

Auke:

- bedankt Jan Paul en Carolien voor hun bijdrage en duidelijke toelichting.

8. Pauze

9. Nabespreking vergadering

- De casuïstiek van een GMR-lid is besproken en er is een vervolgstap bepaald.
- Verkiezingen en overdracht: er zit een overdracht in de functie van secretaris en penningmeester. Zij maken tevens deel uit van het DB. Voorgesteld wordt om voor deze functies te gaan werken met een buddy. In deze werkvorm kan ervaring worden opgedaan. Frank en Marjan overwegen het penningmeesterschap en Erik overweegt de functie van secretaris. Hendrik stelt voor dat hij blijft zitten tot de volgende verkiezing (februari 2017) en Erik dan als buddy meeneemt. Zijn voorstel geldt als er onvoldoende kandidaten zijn vanuit de huidige verkiezingsronde.
- GMR-vergadering 25 januari 2016: deze vergadering wordt gebruikt als thema-avond waarop de GMR haar eigen koers bepaalt over een aantal onderwerpen zoals het nieuwe personeelsbeleid, van ontslag- naar werkgelegenheidsbeleid, bestuursformatieplan en competentieprofielen. De bijeenkomst is besloten. De uitkomst van deze avond wordt gedeeld met de achterban. In februari 2016 wordt een extra vergadering georganiseerd waarbij externe deskundigheid en de MR-en worden uitgenodigd om te komen tot een gedegen instemmingsbesluit. De MR-en ontvangen hiervoor begin januari 2016 een uitnodiging.

10. Rondvraag

Marjan:

- informeert naar de bijeenkomst van de PGMR voorafgaande aan de vergadering. Hendrik geeft aan dat de PGMR met elkaar van gedachten heeft gewisseld over het nieuwe personeelsbeleid, van ontslag naar werkgelegenheidsbeleid, het bestuursformatieplan en de competentieprofielen.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.10 uur.