

Notulen GMR-vergadering 18 april 2016

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

1. **Opening**

De voorzitter opent de vergadering om 19.30 uur en heet de aanwezigen welkom.

2. **Intern overleg GMR:**

Er zijn veel agendapunten. Voor bespreking van de punten wordt de volgorde gehanteerd van de agenda. De niet besproken punten worden doorgeschoven naar de volgende vergadering. Alle stukken worden ter informatie behandeld. Reden hiervan is dat de stukken te laat zijn aangeleverd en het bestuursformatieplan in concept is aangeboden aan de (P)GMR.

De punten a t/m e worden besproken. Vragen en opmerkingen over deze punten worden gedeeld. De punten f t/m i schuiven door naar de volgende vergadering.

- a. Bestuursformatieplan 2016-2017
- b. Vakantieregeling 2016-2017
- c. Organisatienota Scholengroep OPRON
- d. Voorstel inrichting IB Scholengroep OPRON
- e. Memo werken met resultaten en competenties OPRON
- f. Concept profiel Schoolleider
- g. Concept profiel Leerkracht
- h. Concept profiel Leerkracht SBO-SO-VSO
- i. Procedure functies beschrijven en waarderen

3. **Vaststellen agenda**

De agenda wordt vastgesteld zoals deze is aangeboden.

4. **Notulen**

a) **Notulen 21 maart 2016**

De notulen van 21 maart 2016 worden ongewijzigd vastgesteld.

Naar aanleiding van:

N.a.v. het regelen van een attentie voor Marjan informeert Erik of dit is gelukt. Auke heeft de attentie nog niet geregeld.

N.a.v. de tweede medewerkersbijeenkomst informeert Erik of het CvB tevreden was over de opkomst. Carolien zegt blij te zijn dat het CvB en de GMR voldoende mogelijkheden hebben georganiseerd voor de medewerkers over het onderwerp 'overgang naar werkgelegenheidsbeleid'.

b) **Actiepuntenlijst**

De punten 129, 132, 133, 136, 137, 138 en 139 kunnen worden afgevoerd.

Punt 108: de onderwerpen OET en Passend Onderwijs worden geagendeerd voor de GMR-vergadering van 27 juni 2016.

5. Mededelingen en post

Mededelingen:

Geen

Post:

Hendrik geeft aan dat hij ontvangen post/mail heeft doorgestuurd naar de GMR-leden. Hendrik heeft de MR-en verzocht om hun verslagen te mailen aan de GMR.

6. Agendapunten CvB

Carolien legt uit inhoudelijk voldoende kennis te hebben over de agendapunten c t/m i. Zij stelt voor om eventuele vragen over de andere agendapunten te inventariseren en mee te nemen naar Renzo Terpstra.

Gezien de hoeveelheid agendapunten geeft Auke aan om de punten die niet worden besproken door te schuiven naar de volgende vergadering.

a. Bestuursformatieplan 2016-2017: de volgende vragen worden gesteld:

Hoe is het gesteld met het marktaandeel van OPRON?

Het resultaat van het marktaandeel van OPRON is niet voldoende. Hier valt nog wel winst te behalen.

Is de functiemix overal al ingevoerd en wat gaat dit OPRON kosten?

OPRON haalt niet de norm die geldt voor het percentage en de doelstelling van de functiemix. Er is veel investering nodig voor ontwikkelingsruimte.

Klopt het dat OPRON wordt gekort wanneer het percentage en de doelstelling van de functiemix niet voldoet?

Het korten is niet bekend. De bereidheid is er om procedures en spelregels op te stellen.

Wat is de reden dat bij het inrichten van de talentenpool niet wordt gesproken over het speciaal onderwijs?

Dit is niet bewust gebeurd. Het speciaal onderwijs dient hierin te worden opgenomen.

Hoe wordt omgegaan met het mobiliteitsplan?

Op 19 en 21 april 2016 vindt de 2^e ronde formatiegesprekken plaats met de directeuren. Het gaat om formatieve ruimte versus bezetting. Met de uitkomst van deze 2^e ronde gesprekken vallen de puzzelstukjes in elkaar. Op korte termijn worden de vacatures bekendgemaakt en zijn de spelregels bekend.

6.6. Hoe staat het met de vakleerkrachten gymnastiek nu de projectgelden wegvloeien?

Dit is een inhoudelijke vraag en een capaciteitsvraag. Hier is OPRON mee bezig. Wat is het toekomstscenario? Evelyn heeft de opdracht gekregen hoe OPRON beleidsmatig moet omgaan met de vakleerkrachten gymnastiek.

Wat wordt bedoeld 'Tot die tijd moeten we ons best doen van jaar tot jaar een evenwicht aan te brengen tussen beschikbare formatie en personele verplichtingen'?

OPRON heeft een berekening door de tijd heeft gemaakt. Wat heb je aan formatie beschikbaar en hoeveel mensen lopen rond met verplichtingen? Hierin is evenwicht nodig. Over vier jaar ontstaat er een probleem om voldoende medewerkers te binden aan OPRON.

Dit kan worden opgelost met de talentenpool. Als organisatie is het goed om de balans te houden en gezond te blijven.

Carolien legt de volgende vragen voor aan Renzo Terpstra met het verzoek om uitleg:

Waarom is er geen groeiregeling voor het SO en SBO?

Hoe lang blijven de fusiemiddelen beschikbaar?

Hoe is de prognose van 2% bij het SBO van de OPRON scholen voor zorgmiddelen?

Graag nadere uitleg over de begroting van bijna € 700.000,- voor de post 'extern personeel'.

Hoe werkt het aantal fte per school precies?

b. Vakantieregeling 2016-2017: hierover heeft de GMR geen vragen of opmerkingen.

c. Organisatienota Scholengroep OPRON: de GMR stelt de volgende vragen:

Hoe komt het dat er in de organisatienota niet wordt gesproken over de Jenaplanschool, de Sterrenschool of het speciaal onderwijs.

Het gaat om de inrichting van de managementstructuur vertaald in inrichtingscriteria en organogram. In de nota gaat het niet expliciet over de visie en inhoud van het onderwijs.

Bij de inrichting van het scholenlandschap is er sprake van maximaal 2 leerjaren en minimaal 80 leerlingen. Waar is het aantal van 80 leerlingen op gebaseerd?

Dit uitgangspunt is bij voorkeur. De visie zoals het nu gaat is het aantal gebaseerd op kwaliteit en draaglast van het team. Er is ruimte voor lokale situatie.

Wat is de reden dat de ICT-coördinator en de PLG-coördinatie niet terug te vinden is in het overzicht 'Inrichting Bestuur, bestuurskantoor en bovenschoolse organisatie'?

Deze coördinatoren zitten niet meer in de lijn van het primaire proces maar in de staf/bestuursdiensten.

- d. Voorstel inrichting IB Scholengroep OPRON: de volgende vragen worden gesteld:

Hoe hebben de IB'ers gereageerd op het voorstel?

In het algemeen vrij goed. De meeste IB'ers vonden het voorstel prima. Er waren ook kritische geluiden van medewerkers. Het voorstel is goed ontvangen, ook in het directieberaad.

Is er werk genoeg voor het aantal IB'ers?

Gefaseerd worden er vacatures opengesteld. OPRON gaat een professionaliseringslag maken. Er is een tijdspad van 18 maanden beschikbaar om de inrichting Interne Begeleiding stap voor stap per school te bekijken. Alle IB'ers moeten solliciteren. Zij vervullen nu de rol/taak als IB'er.

Bied je de IB'er ook gelegenheid tot een opleiding?

In potentie moet een opleiding aanwezig zijn. Voor de inrichting van Intern Begeleiding is er een faseplan van 18 maanden. Hiervoor komt een gedegen procedure. OPRON kijkt in de tijd. Het inrichten van de functie van IB'er kan niet in een keer. Intentie is om per 1 augustus 2016 (of later) een aantal IB'ers in te zetten in de functie. De inrichting van de functie van IB'er wordt zorgvuldig gedaan. In mei 2016 gaat OPRON in gesprek met alle medewerkers die de rol van IB'er hebben om te weten hoe men de nieuwe situatie ziet en wat dit nu precies betekent.

Hoe is het met de basisondersteuning op de basisscholen? En is er genoeg overzicht?

Met dit model wordt beter gewerkt aan de basisondersteuning. De basisondersteuning is nog niet op orde. Tegelijkertijd worden er wel stappen gezet, er zijn handboeken en er is uniformiteit.

Worden de kosten van de IB-functie bovenschools weggezet?

De kosten worden bovenschools weggezet, maar uiteindelijk wel verhaalt op de formatie van de scholen zelf.

Hoe zit het met het opleidingsniveau?

De huidige invulling is in schaal in 9. Nu wordt de stap gemaakt naar de interne begeleiding in schaal 10 en 11.

Hoe zit het met de medewerkers die nu in schaal 9 zitten?

OPRON verwacht van de huidige medewerkers, ondanks hun jarenlange ervaring, dat men de opleiding gaat doen om te voldoen aan het profiel van de functie in schaal 10 en 11.

Waarom is dit voorstel niet opgemaakt door de actieteams?

Vanuit het Koersplan is een aantal actieteams vastgesteld. Vanuit het actieteam Interne Begeleiding heeft Greet samen met Carolien de notitie opgesteld. Het was een belangrijk thema. Zij hebben het schrijven van de notitie naar zich toegetrokken en gedeeld met de directeuren en de IB'ers.

Resultaat- en competentiegericht

Carolien deelt een hand-out uit van resultaat- en competentiegericht werken. Zij geeft aan dat de PGMR instemmingsrecht heeft over de procesgang. De PGMR heeft geen instemmingsrecht op de profielen. Wel worden alle profielen voorgelegd aan de GMR.

Carolien licht de planning toe. In de komende weken wordt er een nieuwsbrief over dit onderwerp opgesteld. De directeuren bespreken de concept profielen in de werkoverleggen. Het is geen bezuinigingsoperatie. OPRON is bezig met een kwaliteitsslag, meer opbrengst- en competentiegericht werken. Dit document vormt straks de basis voor de functionerings-, beoordelings- en ontwikkelgesprekken. Het is tevens de basis voor loopbaanperspectief en een belangrijke basis voor de professionaliseringsagenda.

Na de zomervakantie 2016 zullen de profielen definitief worden. Op 28 september 2016 organiseert OPRON een inspiratie dag. Het idee is om medewerkers informeel kennis te laten maken met het concept en met de profielen. De procesgang kent ook een formele component. De medewerkers kunnen in bezwaar. Er wordt een bezwarencommissie gevormd bestaande uit een lid namens de GMR, een lid namens het bestuur en een

onafhankelijk lid. Globaal zijn in november 2016 de profielen en de POPs klaar en kan er formeel mee worden gewerkt.

Voor alle functies worden profielen gemaakt. Aanvullingen van de GMR zijn van harte welkom. Voor een volgende keer wordt op de inhoud ingegaan.

De GMR vindt het een prima plan om via de nieuwsbrief de werkvloer in te lichten over dit onderwerp. Goed dat de concept profielen in de werkoverleggen worden besproken. In de nieuwsbrief moet duidelijk worden vermeld dat de procesgang ter instemming wordt voorgelegd aan de GMR.

- e. Memo werken met resultaten en competenties OPRON: niet besproken.
- f. Concept profiel Schoolleider: niet besproken.
- g. Concept profiel Leerkracht: niet besproken.
- h. Concept profiel Leerkracht SBO-SO-VSO: niet besproken.
- i. Procedure functies beschrijven en waarderen: niet besproken.

7. Rondvraag met CvB

Mededelingen Carolien:

- Talentenpool/flexpool: de procedure is afgerond. OPRON heeft 10 personen in de pool kunnen benoemen, waarvan 8 mensen in de flexpool. De pool heeft professionele leerkrachten opgeleverd. Al met al erg positief. De missie is geslaagd.
- PICTO/Heutink ICT: voor de periode van 1 augustus 2016 tot januari 2019 gaat Heutink ICT PICTO overnemen.
- Directeurenbestand: voor obs 'De Mieden' is Hiltje Ketelaar benoemd als nieuwe directeur. Voor de directiepositie op obs de Braskörf is afgelopen week de briefselectie geweest. Er waren twee benoembare kandidaten. De werving- en selectieprocedure is met een maand verlengd. De werving- en selectieprocedure voor de directiepositie op obs de Noorderbreedte is geopend.
Opgemerkt wordt dat er van alles gebeurt in de OPRON-wereld.
- Huisvesting: de definitieve ontwerpen van de Hagenhofschool worden rond de zomer verwacht en men is begonnen met de realisatiefase. De samenwerking Menterwolde – Meeden verloopt moeizaam en is zorgelijk.
Over het binnenklimaat van de Braskörf is tussen gemeente en OPRON onenigheid ontstaan.
- Verzuim en duurzaam inzetbaarheid: dit onderwerp is een punt van zorg. OPRON is in gesprek met Zorg van de Zaak (Tinguely Xperts). Een plan van aanpak op het thema duurzame inzetbaarheid wordt voorbereid. De directeuren maken zich zorgen over de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Er worden directeuren 'on the job' gezocht en de medewerker is verantwoordelijk voor zijn/haar plan van aanpak. De aanpak is een mooie systematiek voor dit thema waarbij eigen regie en verantwoordelijkheid van betekenis zijn. Het plan is om de directeuren een eerste training te geven op 26 mei 2016.

Patricia:

- informeert of met de komst van de flexpool per 1 augustus vervanging door het ziekteverzuim wordt ondervangen.
Carolien zegt dat dit niet lukt met 2% van de formatie in de flexpool.

Erik:

- wil weten wat de visie is van het CvB over het SO en het SBO. Deze vraag heeft hij al eerder gesteld maar hierop is het CvB nog niet teruggekomen.

8. Pauze

9. Nabespreking vergadering

- a. Beleidsvoorstel aanvullende onkostenvergoeding leden GMR: in de vorige vergadering is gezegd dat de GMR-leden voor extra bijeenkomsten een aanvullende onkostenvergoeding van € 25,00 ontvangen. Het DB heeft moeite met deze aanvullende vergoeding. Hierover wordt opnieuw van gedachten gewisseld. De GMR kan zich vinden in het voorstel met een onkostenvergoeding van € 25,00 voor iedere extra bijeenkomst vanuit de GMR. Deze extra bijeenkomst geldt als reguliere vergadering. Voor bezoek aan de MR geldt een vergoeding op basis van reële kilometers.
- b. Verkiezingscommissie: Auke heeft ondersteuning gevraagd bij de oudergeleding. Kim en Patricia stellen een concept verkiezingsbrief op voor de directeuren. Het concept wordt geplaatst in Alfresco.

- c. Vergaderdata GMR 2016-2017: zoveel mogelijk de laatste maandag van de maand hanteren als vergaderavond. Het stafbureau wil de vergaderplanning van de GMR op korte termijn ontvangen. Caren zorgt voor de planning en mailt deze naar Hendrik.
- d. Definitieve datum GMR/RvT: in vorige vergadering is afgesproken om de kennismakingsafspraken met de RvT te combineren met de reguliere GMR-vergadering op 24 mei 2016. Het DB is van mening, gezien de vele agendapunten, om de bijeenkomsten niet te combineren maar afzonderlijk te laten plaatsvinden. Verzoek van het RvT om de kennismakingsafspraken te houden op maandag 23 mei 2016. De reguliere GMR-vergadering verschuift naar dinsdagavond 24 mei 2016. Agendapunten voor de kennismakingsafspraken met de RvT graag mailen naar Hendrik.

10. Rondvraag

Patricia:

- stelt voor om het punt 'continueren bezoek MR-en' te agenderen voor de volgende vergadering.
- informeert hoe het nu verder gaat met het bestuursformatieplan en de vakantieregeling wat het CvB formeel heeft aangeboden aan de (P)GMR en de termijn van zes weken. Hendrik geeft aan dat de stukken te laat zijn aangeleverd en dat het bestuursformatieplan als een concept document is aangeboden. Beide documenten worden nu ter informatie behandeld. Hendrik heeft deze informatie ook gecommuniceerd naar het CvB. Hierop is geen reactie ontvangen. Het is zinvol om nogmaals een brief te sturen aan het CvB met een uitleg over de aangeboden stukken.

Frank:

- merkt op dat er (te)veel stukken worden besproken in een te korte vergadertijd. In dergelijke situaties ziet hij liever dat er voorafgaand aan de vergadering meer tijd wordt ingepland om hierover met elkaar (of in kleiner comité) van gedachten te wisselen.

11. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur.