

<b>Verslag GMR-vergadering maandag 14 dec. 2020</b>	
<b>Agenda</b>	<b>Inhoud</b>
1. Opening	Voorzitter Marc Altink heet iedereen welkom.
2a. Mededeelingen voorz.	een online vergadering. Madelon Klippel bedient de chat en de handjes; de secretaris zal notuleren en de quota bijhouden. Deze vergadervorm vereist weer net zoals de vorige keer goede vergaderdiscipline.
2b. Mededeelingen secr.	er heeft een goedbezochte GMR-cursus plaatsgevonden, die zelfs in twee groepen moest plaatsvinden. In het vroege voorjaar zal er weer een cursus worden aangeboden, waar nu al vraag naar is. Inmiddels is het quorum voor de GMR-vergadering ruim aanwezig.
2c. Med. verg.	Geen
3. Agenda	<b>Vraag:</b> Er was de vorige vergadering toegezegd het onderwerp 'Binnenklimaat' op de agenda te houden. <b>Antwoord:</b> Klopt. Dit keer was de agenda erg vol met onderwerpen die voor 31-12 besproken moesten zijn. Maar volgende keer staat het onderwerp er weer op. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.
4. Verslag	Wordt onder dankzegging vastgesteld.
5. Ingekomen	Van de MR'en van een flink aantal scholen zijn enige vragen over de Meerjarenbegroting en het Bestuursformatieplan binnengekomen. Deze werden door het CvB beantwoord. Die antwoorden zijn weer met ons gedeeld en deze middag doorgestuurd. Dit zal later onder punt 7 worden meegenomen. Voor deze procedure en voor de snelle en heldere beantwoording van de vragen werd het CvB gecompimenteerd.
6. Mededeelingen CvB	<p><u>Corona</u>. Zojuist hield MP Rutte een toespraak, met de aankondiging dat de scholen tot 19 januari dichtgaan. Dit betekent dat er voor de leerkrachten en ook de ouders weer een ronde van online-onderwijs aanbreekt. In de afgelopen periode is het CvB langs de scholen geweest en heeft met leerkrachten en directies gesproken over de ervaringen gedurende de coronaperiode. Het College heeft zijn waardering uitgesproken bij die bezoeken. De mensen op de vloer hebben veel inzet en improvisatie laten zien en hun innovatiekracht wordt zeer gewaardeerd.</p> <p>Scholen hebben inmiddels veel ervaring met besmettingen. De een meer dan de ander. Alle scholen konden totnutoe nog open blijven. Enkele klassen zijn wel naar huis gestuurd. Nu gaat het PO ook weer in lockdown. Heftig voor scholen: van het ene op het andere moment wordt aanpassing verwacht, kerstvieringen gaan niet of gewijzigd door. Een harde pil. En dit moet morgen nog georganiseerd worden. Het CvB heeft nu alle afspraken met scholen afgezegd om scholen nu niet in de weg te lopen.</p> <p><u>Ambitiedocument 'De Handen Ineen'</u> over bestuurlijke samenwerking. <b>Waarom willen we dit eigenlijk. Bestuur.</b> Volgend citaat is uit het document 'Bestuurlijke samenwerking – onderzoek naar maatschappelijke waarde.'</p> <p><i>'De scholen en besturen staan voor veel opgaven: de omgang met leerlingendaling, bestrijding van het lerarentekort, het realiseren van passend onderwijs, doorgaande leerlijnen, kansengelijkheid, integrale huisvestingsplannen en duurzaamheid.</i></p> <p><i>Deze opgaven moeten gerealiseerd worden binnen de beperkt beschikbare publieke middelen. Dit onderzoek toont aan dat de concurrentie binnen Enschede leidt tot weglek van maatschappelijk kapitaal.</i></p> <p><i>Wanneer de concurrentie stand houdt, is het voor alle besturen lastig om de verschillende maatschappelijke opgaven goed te realiseren. Voor ieder van de</i></p>

	<p><i>besturen heeft bestuurlijke samenwerking (maatschappelijke) meerwaarde. Het lerarentekort is bovendien voor alle besturen een urgent probleem dat vraagt om een oplossing.</i></p> <p><i>Om optimaal maatschappelijke waarde te creëren is het nodig om afscheid te nemen van het concurrentieparadigma en te focussen op het belang van samenwerking. Daarbij is het belangrijk om oog te houden voor intrinsieke spanningen van samenwerking ten aanzien van onderwijsvernieuwing, keuzevrijheid van ouders, de menselijke maat en maatschappelijke segregatie.’ Tot zover het citaat.</i></p> <p>Het Oplegdocument, al gedeeld, en het document met de drie varianten wordt de GMR verzocht te bespreken met de achterban. Dit document zal morgen (dus 15 december, noot AS) worden gedeeld met de GMR. Rond 20 januari worden dan knopen doorgemaakt, na overleg met de diverse gremia over dit thema. Vanuit het CvB zal een voorstel tot een intentieverklaring komen, die naar de MR’ en en de GMR’ en van alle drie de schoolbesturen zal gaan om hier iets van te vinden. Dan volgt advisering over het tijdspad en hoe het CvB die adviezen gaat ophalen. Op 8 februari 2021 wordt aan de GMR deze intentieverklaring voorgelegd ter instemming.</p> <p><b>Vraag:</b> Bevatten deze notities ook de kaders voor de toekomstige samenwerking? <b>Antwoord:</b> Er zijn vier varianten, die alle op hun eigen manier passen bij dit ambitiedocument. Welke geven wij de voorkeur. Er volgt dan een debat nadat de intentieverklaring voorligt. Dat debat zal dan de richting bepalen van de weg die we zullen nemen voor de korte en de langere termijn.</p>
7. Meerjarenbegroting incl. operationeel beleidsplan 2021 – 2025 en Bestuursformatieplan incl. Personele bestuursbegroting	<p>De totstandkoming. <b>Bestuur</b> Terwijl wij in 2012 nog bezuinigingsmaatregelen van 2 mln moesten doorvoeren, kunnen we nu in deze financieel vergelijkbare situatie maatregelen nemen zonder te bezuinigen, omdat we toch alle jaren sindsdien zoveel mogelijk hebben gewerkt binnen de marges. Onze opdracht is de begroting in balans te krijgen. Een denktank bestaande uit directeuren en leerkrachten – aan een verzoek om deelname aan de GMR werd geen gehoor gegeven - is hierover nu drie keer bijeen geweest om gezamenlijk met voorstellen te komen en zich hierover te buigen. Na twee keer volgde een advies en werd er een eerste conceptbegroting samengesteld. Deze werd besproken in de netwerken. De controllers sloten aan om vragen uit de netwerken te beantwoorden. Reacties gingen terug naar de denktank die daarop de bijgestelde conceptbegroting opstelden. Dit voorstel ging naar de AKB en is daarna plenair met alle directies besproken. Hierna heeft ook de financiële commissie van de GMR en de Auditcommissie van de RvT advies gegeven. Daarop is dit voorstel in de RvT behandeld en ligt het nu voor in de GMR.</p> <p>Er waren van tevoren schriftelijk veel vragen ingediend, die alle voorafgaand aan de vergadering door het bestuur beantwoord waren. Men was hier aan beide zijden erg blij mee, omdat men nu meer tijd had zich op de vragen voor te bereiden en vanuit de vergadering de antwoorden rustig te kunnen lezen. Na vragen over de vorming van scholenclusters heeft het bestuur besloten nog eens naar de samenstelling daarvan te kijken en enkele wijzigingen door te voeren.</p> <p><b>Vraag:</b> Ca 90 procent van ons budget is loonkosten. Dit moet naar beneden. Hoe houden we de merkstrategie levend als er in de lonen gesnoeid moet worden.</p> <p><b>Antwoord:</b> Dit is geen bezuiniging, maar we gaan de begroting in balans brengen. Inkomsten en uitgaven zijn nu niet in balans. We gaan 500 leerlingen terug lopen, terwijl we onze ambitie en innovatiekracht willen vasthouden en continuïteit en kwaliteit willen garanderen. Natuurlijk verloop zal voldoende zijn</p>

	<p>om de krimp op te vangen. Nu zijn onze uitgaven groter dan bij vergelijkbare besturen.</p> <p><b>Vraag/opmerking:</b> Er komt een balans tussen leerlingenaantal en formatie. En men gaat voorzichtig om met maatregelen. Er zijn wel zorgen hoe nu vorm wordt gegeven over de gecombineerde zorg voor scholen. <b>Antwoord:</b> Zorg is nu de vele adviezen in balans te krijgen en hoe de collectieve verantwoordelijkheid vorm te geven. Op het moment dat het gaat over de formatie van een school komt iedere directeur voor zijn eigen formatie op. Scholen die krimpen hebben meer moeite de formatie op orde te krijgen, zeker als ze onder de 150 Iln zakken. Men vraagt om maatwerk en dat kost extra. We proberen met minder maatwerk te leveren toch de ambities op peil te houden. Dit door scholen te clusteren en slimme oplossingen te bedenken, ook voor kortlopende vervanging. Er zijn dus ideeën om die kortlopende vervanging in het eigen budget of in de eigen formatie op te nemen. Door scholen te clusteren kan sneller onderling gecommuniceerd en samengewerkt worden. Als voorbeeld een clustering van administratieve ondersteuning, wat ook al gebeurt. Hierover komen studiedagen om dit zo professioneel mogelijk in te richten. Er komt hier ook een klankbordgroep uit. Clusters zijn 'slim' samengesteld vanuit het bestuur. Bv langs onderwijskundige lijn, geografisch of met vergelijkbare problematieken of juist aanvullend.</p> <p><b>Vraag:</b> Is er wat te halen bij de huur van het Tromphuis? <b>Antwoord:</b> De huisvesting van het Bestuurskantoor is in vergelijking met andere besturen niet duur. Ons geld moet zoveel mogelijk naar de scholen. Daarom huren we. Prijzen zijn op zich marktconform. We houden het wel scherp in de gaten; zo nodig kunnen we van kantoorruimte veranderen. Wellicht ontstaat ivm thuiswerken een andere uitkomst in de nabije toekomst.</p> <p><b>Vraag:</b> eerste twee weken (ziekte-) verlof. Is daar nu geld voor gebudgetteerd of moet de school dit zelf gaan oplossen. <b>Antwoord:</b> verlof binnen twee weken moet men proberen binnen een cluster op te vangen. Bv door een leerkracht of onderwijsassistent met ondersteuning. Of men werkt met een budget hiervoor, dat men kan inzetten zodra het nodig is. De controller moet dan bijhouden of men dit budget niet overschrijdt. Dit staat los van de werkdrukgeden.</p> <p><b>Vraag:</b> moeten we nu adviseren of instemmen met de begroting? <b>Antwoord:</b> Voor de Begroting 2021- 2025 kan de GMR nu nog adviseren; vanaf 2021 (dus over 2022) instemmen op hoofdlijnen van de begroting.</p> <p>-Het voorstel voor de Meerjarenbegroting krijgt van de GMR unaniem een positief advies.</p> <p>-Het Bestuursformatieplan krijgt algemene instemming van de P-geleding.</p>
8. Functie- bouwwerk	<p>Aan de hand van een PowerPoint presentatie geeft Anita Borgerink een toelichting over de procedure tot nu toe. Doel is tot een harmonisering van het functiebouwwerk te komen waarin geen hiaten meer zitten. Alle profielen werden heroverwogen. In 2018 heeft een aanpassing plaatsgevonden van het functiebouwwerk van de leerkrachten (taakomschrijving en salaris) en nu kwamen de profielen van de directeuren en het onderwijsondersteunend personeel aan bod. Dit gebeurde in samenwerking met de KOE en het VCO. Het gaat immers om functies met dezelfde werkzaamheden en gebieden. De leerkrachtschalen LA, LB en LC werden vervangen door L10, L11 en L12. Nu kwamen de directieschalen aan bod met een opvallend verschil. Leerlingenaantal is nu niet meer van belang bij de vaststelling van de salarisschaal, maar de opgedragen werkzaamheden zijn nu leidend. Dat heeft voor enkele directieleden nog wel consequenties. Directiesalarissen dienen nu FUWA (functiewaardering)-</p>

	<p>gewaardeerd te zijn. De schalen gaan van D11 t/m D15, waarbij we D15 nog niet tegenkomen bij ons. Adjunctschalen gaan van D10 – D12. Nu worden nog de OOP-functies beter omschreven en beter gestructureerd ingeschaald. In de eerste helft van 2021 wordt hier verder naar gekeken. Goede actuele beschrijvingen blijven gehandhaafd. De werkgroep bestaande uit twee directeurs en de HRM-medewerkers uit alle drie besturen en een externe functiewaarderingssysteemdeskundige gaan deze en de staf- en ondersteunende functies van de bestuursbureaus heroverwegen. Dit is rond 1 juni afgerond.</p> <p>Daaruit komt een notitie voort over het overkoepelend functiebeleid van de gezamenlijke besturen. Het functiegebouw en de salarisschalen zijn dan gemoderniseerd en geharmoniseerd en er is een bezwarenprocedure ingericht. Opvallend is dat de locatieleider de salarisschaal van de adjunct-directeur A11 heeft gekregen en de locatie-coördinator die van leraar L10 met coördinerende taken.</p> <p>De IB-er is nu voorlopig ook als leerkracht met begeleidende taken ingeschaald. De IB-functie is nog steeds erg in ontwikkeling en er zijn veel verschillen tussen de IB-functies per school. Dat moet zich nog uitkristalliseren.</p> <p>In december 2020 moeten de directieschalen worden geïmplementeerd en in januari de OOP-functies.</p> <p><b>Vraag:</b> Welke impact verwachten we bij de implementatie? <b>Antwoord:</b> Er is nog wel behoorlijke discussie over de schalen voor de directeurs. Daarover bestaat veel teleurstelling. Marc Altink: Die teleurstelling is landelijk en kan met de huidige middelen en regelgeving ook niet opgelost worden. Het probleem is de salarisschaal die eraan gekoppeld is. Daar kan alleen landelijk aan de CAO-onderhandelingstafel een oplossing voor gevonden worden.</p> <p><b>Vraag:</b> Hoe is de behandeling bij de GMR'en van de KOE en de VCO afgelopen? <b>Antwoord:</b> De een had wat meer denktijd nodig dan de ander, maar bij beide besturen zijn de voorstellen aangenomen.</p> <p><b>Vraag:</b> Waarom is er geen gebruik gemaakt van schaal onderwijsassistent C. We zien alleen A en B. <b>Antwoord:</b> Er is voor gekozen om de functie leerkracht-ondersteuner te introduceren. Als je kijkt naar de werkzaamheden van nu dan is dat voldoende. Voor de huidige onderwijsassistent is er nog enig perspectief om door te groeien naar de leerkracht-ondersteuner en dan is eigenlijk de hele lijn van de onderwijsassistent in het functiebouwwerk ingevuld.</p> <p>Verdere invulling staffuncties. Alle onderwijsondersteunende personeelsleden, dus ook de mensen op het stafbureau, worden met terugwerkende kracht vanaf 1 aug. 2020 gecompenseerd. We volgen daarin de CAO-afspraken.</p> <p>Het voorstel voor het functiebouwwerk krijgt algemene instemming</p>
9. Academie VCK	Morgenmiddag 15 december gaat er een mail naar alle medewerkers van de drie schoolbesturen over de vernieuwde opzet van onze Academie. Er is meteen een mooi aanbod van online trainingen.
10. Marap Q3	De vergadering krijgt nog enige informatie van commissielid Martijn Oude Nijhuis. Er zijn geen vragen. Dank aan de opstellers voor het zeer leesbare stuk.
11. Vakantie-regeling 2021 - 2022	Betreft niet de DOL-gemeenten. Het voorbehoud m.b.t. de een of twee weken meivakantie is er uitgehaald. Wegens de omschakeling naar onderwijs op afstand kunnen we de meivakantie op twee weken houden. De GMR geeft unaniem positief advies.
12. Activiteitenplan m. begroting GMR 2021	Het ontbreken van de personeelsgeleding in het DB blijft een zorgpunt. Nogmaals een oproep. Meld u. Er bestaat een redelijke compensatie voor de uren. Er was bilateraal overleg tussen Marcel Poppink en GMR-voorzitter Mark Altink. Er komt een voorstel om toetreding van P-leden te vergemakkelijken.

	Evaluatie over de huidige situatie GMR 2.0 ontbreekt nog, maar komt in het voorjaar. Sinds dit op de agenda staat vergaderen we online. Het heeft gedeelde aandacht. Unanieme instemming met het Actieplan GMR en de GMR-begroting 2021.		
13. Slotronde/ sluiting	Geen vragen. Helaas is de eindejaarsborrel met hapjes nu onmogelijk. Volgend jaar beter. Marcel Poppink zegt toe dan voor extra veel hapjes te laten zorgen. Met een wens voor de feestdagen en het nieuwe jaar sloot de voorzitter de vergadering.		
		<b>Doel</b>	<b>Door</b>
<b>Volgende verg.</b>	DB / CvB: 25-01-2021 GMR: 08-02-2021 <i>Agendapunten volgens activiteitenplan:</i> - Onderwijskwaliteit - Strategisch perspectief - Uitnodiging RvT  -Medezeggenschapsstatuut en Medezeggenschapsreglement uit 2017 herzien in febr. 2021 -Huishoudelijk reglement GMR uit 2015 herzien  <i>Voorraadagenda:</i> -Evaluatie vergaderstructuur GMR 2.0	Informeren Advies GMR Informeren  Advies GMR  Advies GMR  Advies GMR	CvB CvB DB/AS  DB/AS  DB/AS  DB/AS
	Overige data GMR: 12-04-21 en 28-06-21		