

Notulen GMR 30 mei 2023

Aanwezig: David Artz, Ludo Penning, Dennis de Jager, Dimitri Alexiou, Monique Arts, Fanny Coolen, Kim Verheijen (notulen)

Afwezig met afmelding: Frank van Dalen en Anke Hermsen

Naam	School	Geleding	Werkgroep	Contactpersoon MR
Ludo penning	De Heggerank	O	Voorzitter Personeel/communicatie	De Heggerank De 3 vijvers Sterrenschool Eigenwijs
Anke Hermsen	De Ratel	P	Personeel/ARBO	De Ratel De Piramide
Monique Arts	Catharinaschool	P	Personeel/ARBO	De Fontein Catharinaschool St. Vitusschool
Kim Verheijen	De Vonder	P	Personeel/ARBO Onderwijskundig	De Vonder De Brink
Dimitri Alexiou	St. Vitusschool	O	Vicevoorzitter Financieel/huisvesting	
David Artz	De Grote Lier	P	Financieel/huisvesting	De Grote Lier
Frank van Dalen	't Diekske	O	Financieel/huisvesting Onderwijskundig	't Diekske 't Kendelke
Dennis de Jager	De Ratel	O	Onderwijskundig	Stella Nova
Fanny Coolen	Adelbertschool	P		Adelbertschool
Vacature		O		
Vacature		P		
Vacature		O		

1/2. Opening/mededelingen

Vraag naar aanleiding van de brieven aan de Vonder, Heggerank en Diekske: Wanneer en op welke manier worden de educatieve clusters geëvalueerd?

3. Vaststellen notulen 5 april

Bespreken met CvB: agenderen ouderbijdrage en evaluatie Lijn 83-dag

Geen namen meer in de notulen, ook voorbespreking deel CvB niet notuleren.

Vastgestelde notulen naar Christel of Maria sturen, zodat deze op de site gezet kunnen worden.

4. Terugkoppeling scholing 17 mei

De avond was goed op maat aangepast en is als leerzaam ervaren. Op basis van de informatie bleek dat veel zaken binnen de GMR al goed lopen.

5. Evaluatie secretarisrol

De huidige situatie (versnippering) is niet ideaal. Er wordt nagevraagd wat een ambtelijk secretaris kost met de bedoeling dit op te nemen in de begroting.

6. Bespreken GMR data 23-24

Commissies (financieel / personeel) niet plannen onder schooltijd.

De overige data worden vastgesteld, eventueel nog intern aan te vullen met datum voor scholing.

7. Bestuursformatieplan

Middels een schrijven is reactie gegeven op de vragen en opmerkingen tijdens de vorige vergadering:

Vraag GMR: graag meer uitleg over het proces m.b.t. overformatie. En tevens graag duidelijkheid om hoeveel FTE dit betrekking heeft.

Antwoord: In het begrotingsdocument 2022-2026 wordt gesproken over 7 FTE negatieve vacatures voor de jaren 2024 en 2025. In het begrotingsdocument 2023-2027 is te zien dat de totale formatie (nu inclusief reguliere uitstroom van 4 FTE) in de komende jaren al lager is dan in het begrotingsdocument van een jaar ervoor. Dit betekent dat Lijn 83 al een groot deel van de eerder benoemde overformatie heeft "ingelost". Ieder jaar wordt bekeken op basis van de situatie op dat moment (samenspel tussen onderwijskwaliteit en gezonde bedrijfsvoering naar de toekomst) hoeveel overformatie er op dat moment is. De tijdelijke middelen zoals NPO (en NPO-reserve) en subsidie basisvaardigheden moeten hier ook in worden meegenomen. Dit kan betekenen dat er wel overformatie is, maar dat scholen ervoor kiezen om deze (deels of geheel) te bekostigen vanuit deze middelen. Uitgangspunt hierbij blijft natuurlijk wel dat deze middelen worden uitgegeven waarvoor deze bedoeld zijn.

Vraag GMR: Is er meer zicht op beleid met betrekking tot flexibele schil (mix flex-vast) voor Lijn 83?

Antwoord: In het bestuursformatieplan is een schrijven toegevoegd over het toekomstige beleid dat volgend jaar hiervoor wordt opgesteld (blz. 14). Dit wordt opgesteld naar aanleiding van de uitwerking van het beleidsthema strategisch personeelsplanning (SPP), het beleidsdocument SPP wordt dit schooljaar nog ter instemming voorgelegd aan de GMR.

Vraag GMR: Hoe ziet het proces eruit van het tot stand komen van het bestuursformatieplan naar aanleiding van de begrotingsgesprekken?

Antwoord: De basis voor het bestuursformatieplan wordt al gelegd met de begroting (in dit geval 2023-2027). Deze begroting wordt goedgekeurd door de RvT en vastgesteld door het CvB. Vanuit de begrote formatie wordt samen met de directeurs bepaald of er nog wijzigingen in de formatie moeten worden aangebracht voor/vanaf het volgende schooljaar. Deze wijzigingen kunnen voortkomen uit (bijvoorbeeld) hogere of lagere leerlingaantallen dan verwacht per 1 februari of

medewerkers die verlof willen opnemen of uit dienst gaan. Leidend voor het bestuursformatieplan blijft de formatie en (financieel) resultaat die in de goedgekeurde begroting worden genoemd. De directeuren blijven "in the lead" hoe zij de formatie willen inrichten binnen de gegeven kaders.

Vraag GMR: Waarom staat het taakbeleid in het bestuursformatieplan?

Antwoord: Taakbeleid hoort thuis in het bestuursformatieplan omdat wijzigingen in het taakbeleid van invloed kunnen zijn op de formatie die wordt ingezet op een school. Bijvoorbeeld: een school besluit dat leerlingen meer lesuren per jaar krijgen (1.000 uur). Dan houdt dit in dat er meer formatie voor de klas nodig is. Of een leerkracht krijgt minder uren lesgevend taken (900 uur), dan betekent dit ook dat er extra formatie moet worden ingezet voor de klas.

Vraag GMR: In hoofdstuk 7 staat "OOP voor 380 leerlingen", klopt dit aantal wel?

Antwoord: Het aantal van 380 leerlingen klopt wel, alleen de benaming van "OOP" niet. Dit moet zijn "OOP-Z", Onderwijs Ondersteunend Personeel zonder lesgevend taken, zoals een administratief medewerker of een conciërge op een school. Het document is nu aangepast naar "OOP-Z".

Er worden nog enkele (aanvullende) vragen gesteld en opmerkingen gemaakt:

- De GMR verwacht een stappenplan waarin duidelijk de rekenwijze voor het komen tot een formatie staat.
- Mbt taakbeleid: er is een mogelijk conflict tussen de lijst met punten die onder lesgebonden taken vallen en wat een team in het werkverdelingsplan afspreekt. Deze lijst hier weg laten.
- Organogram is niet hetzelfde als in het bestuursverslag.
- Paragraaf 4.9 waarnaar verwezen wordt op blz. 14, mist.

Advies: een aantal zaken worden in het bestuursformatieplan gemist: overzicht van bestede middelen lumpsum-bekostiging, overzicht formatie-opbouw en andere bestedingsdoelen, een overzicht van besteding van middelen en vorming van reserves (zie checklist AVS).

8. Strategische Personeelsplanning

Er wordt een gedeeld document aangemaakt ter voorbereiding van de volgende vergadering.

9. Voorbespreken deel CvB

10. Pauze en aansluiten CvB RvT

11. Bestuursverslag en jaarrekening

Het bestuursverslag is een lijvig document, dit komt de leesbaarheid niet ten goede. Vanuit de overheid moet veel verantwoord worden. De CvB werkt naar meer uniformiteit betreft inhoud en tekstuele opbouw. Een aantal zaken (vorderingen OCW, uitkeringslasten bij ontslag en achterstandsscores en bekostiging hiervoor) worden toegelicht.

12. Mededelingen energiecontract en Staat van het Onderwijs

Lijn 83 heeft een aankondigingsbrief gehad dat de energieleverancier per 1 januari 2024 stopt en Lijn 83 dan gedwongen is om in zee te gaan met een nieuwe leverancier. Dit besluit kan een groot effect gaan hebben op de exploitatie van de scholen vanaf 1 januari. Op dit moment heeft Lijn 83 een zeer gunstig contract, maar daar komt nu een einde aan. Lijn 83 volgt deze ontwikkeling op het bestuurskantoor en zet alles op alles om te voorkomen dat dit al in het volgend jaar leidt tot een benodigde herziening van de begroting (en dus het hogere bedrag dat opgaat aan energiekosten in de exploitatie).

De staat van Onderwijs is weer gepubliceerd.

<https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2023/05/10/inzet-op-basisvaardigheden-en-kansengelijkheid-vraagt-om-betere-sturing-in-het-onderwijs>

Rapport De staat van het onderwijs

2023 <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/05/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2023>

Magazine: <https://magazines.onderwijsinspectie.nl/staatvanhetonderwijs/2023/01>

13. Dialoog RvT - GMR - CvB

Bespreekvraag: Binnen het geheel van Lijn 83 bewegen verschillende aparte onderdelen (zoals de RvT, de GMR en het CvB). Op welke manier houd je de verbinding?

Iedereen kijkt vanuit een ander perspectief naar de organisatie waarbij iedereen hetzelfde belang voor ogen heeft: de kinderen op de scholen van Lijn 83. Het is belangrijk dat ieders rol hierin duidelijk is en dat iedereen zuiver blijft in de rol die hij heeft. De drempel om met elkaar in gesprek te gaan, moet echter laag blijven, onderling de inhoud bespreken in een vrije dialoog is heel goed.

Er staan volgend schooljaar vijf vacatures open binnen de GMR. Op welke manier verbindt de GMR zich met de achterban? Hoe komt het dat er weinig animo is voor de GMR? De factor tijd en het aanspreken van de onderwerpen (ver-van-mijn-bed-show) worden genoemd. Er gaat elke vergadering een Nieuwsflits naar de MR-en, deze (aangevuld met een lijst van punten waar de GMR 'verschil' heeft gemaakt) zou naar alle ouders verzonden kunnen worden. Daarnaast worden mensen actief geworven (vanuit directeurenraad, CvB agendeert dit).

RvT beëindigt de dialoog met het idee een keer gezamenlijk meer informeel in gesprek te gaan over inhoudelijke zaken.

14. Rondvraag en afsluiting

We sluiten het jaar af na de laatste vergadering met een hapje en drankje in de grote ruimte.

Actiepunten

Ouderbijdrage, evaluatie Lijn 83-dag en educatieve clusters meenemen naar CvB	Ludo
Vastgestelde notulen naar Christel en Maria	Anke
Navragen mogelijkheden ambtelijk secretaris	David
GMR data 23 24 afstemmen met Christel	Kim
Borrelhapjes en drank regelen	Monique