

1. *Opening en vaststellen agenda*

Gelet op het feit dat HR en financiën niet de hele avond aanwezig hoeven te zijn, wordt hun presentatie naar voren gehaald en behandeld nadat het nieuwe CvB-lid zich heeft voorgesteld.

Aldus vastgesteld.

2. *(Agenda punt 3) Punten ter bespreking*

1. Plan van aanpak naar aanleiding van brief van 18 juni 2018 van de arbeidsinspectie. Van belang is om te zien in hoeverre de GMR daarin is meegenomen en welke punten in die brief inmiddels als zijn afgecheckt. Binnen een jaar zal de inspecteur terugkomen om de implementatie van verbeteringen te controleren. Vóór 21 juni moeten de stukken aan de inspectie worden aangeleverd.

- Het toetsen van de RIE bleek niet te zijn gebeurd door een gecertificeerde arbodienst. Zonder toetsing is weliswaar mogelijk, maar dan met toestemming van de GMR en dat was evenmin gebeurd. WVM, de huidige arbodienst, zal alsnog de toetsing doen.

Er wordt toestemming gevraagd aan de GMR, maar dat is nu niet meer aan de orde, omdat gekozen is voor de weg waarbij die toestemming niet nodig is.

- Voor de psychosociale arbeidsbelasting (o.a. beleid werkdruk) is daar waar nodig verdieping van het onderzoek noodzakelijk. Voor het SO/SBO zal de werkdrukscan worden besproken met, onder andere, adviseurs van het Vervangingsfonds.
- Doel: - afronden herstelopdracht van de inspectie
- het beleid borgen
- de rol van de preventiemedewerkers en de rol van de GMR vastleggen
- terugkerend onderdeel van de agenda laten worden

Een GMR-lid wil graag weten welke invloed dit verhaal heeft op de veiligheidsplannen die op de scholen inmiddels zijn geïmplementeerd. Voor de scholen die ge-audit en goed bevonden zijn zullen geen verdere acties nodig zijn. De nieuwe protocollen zijn niet zaligmakend, maar deze moeten cyclisch geborgd worden. De bestuurssecretaris wijst erop dat de protocollen voorheen alleen toegankelijk waren voor de directeuren, maar dat deze door iedereen ingezien kunnen gaan worden.

HR vraagt om instemming van de GMR op dit proces en de genomen stappen, maar de voorzitter vindt het moeilijk om hiermee akkoord te

gaan, omdat het – sinds het ontvangen van de brieven van de inspectie - de eerste keer is dat de GMR hieromtrent een terugkoppeling ontvangt.
Het CvB begrijpt dit en zegt dat het ook de bedoeling is dat dit onderwerp hierna vaker terugkeert.

2. Het Bestuursformatieplan 2019/2020 is nog niet met de GMR besproken.
HR toont een aantal tabellen met geprognoseerde leerlingenaantallen en verbindt hieraan eventuele conclusies voor de werkdruk. In het document staan echter cijfers bij het SBO/SO die opnieuw bekeken moeten worden, omdat er nu nog veel leerlingen in de verwijzing staan.

Een GMR-lid vindt dat deze ratio's niet alleen moeten worden afgezet tegen een benchmark, maar ook geplaatst moeten worden in de juiste context. De heer Dijkstra acht de relatie werkdruk/aantal leerlingen zelfs niet vaststaand.

Het CvB geeft aan dat het aantal leerlingen per klas significant lager is dan bij andere stichtingen. Toch zal er binnen de vacatureruimte op de scholen geworven blijven worden.

HR wijst eveneens op een lichte daling in de verzuimcijfers (aanvankelijk 9,3%) en spreekt de verwachting uit dat dit onder vigeur van het plan 'Allemaal Vitaal', sterker zal dalen. Zij noemt daarbij ook "operatie schatkist", maar daar is de GMR niet mee bekend. Hiermee wordt bedoeld op de inspanningen om leerkrachten die in het verleden de keuze hebben gemaakt om een andere baan te vinden, terug te winnen voor het onderwijs.

Een GMR-lid vraagt zich af hoe dit beleid zich verhoudt tot de wervingsbehoefte. Hij vindt het niet duidelijk als niet helder is vanuit welke visies wordt uitgegaan.

De voorzitter geeft aan dat het BFP op 18 juni op de agenda zal staan, maar vraagt zich ook af wat de GMR hiervan moet vinden, met name omdat het redelijk abstract is. Wel is het fijn dat nu de eerste keer meer inzicht verkregen wordt in de getallen en de ratio's erachter. Echter zijn ze nog niet onderscheidend genoeg om conclusies aan te verbinden. Dat maakt het ook lastig om instemming/advies hierop te geven, anders dan op hoofdlijnen.

Het CvB wijst erop dat dit een startdocument betreft dat verder ontwikkeld moet worden. Het CvB geeft aan dat dit past bij het overgangsjaar en dat het volgend jaar beter zal zijn. Inclusief het halen van de officiële deadline van 1 mei.

Een GMR-lid vraagt tenslotte aandacht voor de werkdruk binnen HR zelf, omdat deze afdeling in het verleden vaak zichzelf heeft vergeten.

3. Financiën licht de formatie op het bestuurskantoor toe.
Het bestuurskantoor zal, meer dan in het verleden het geval is geweest, een 'servicekantoor' worden. De voorzitter wijst erop dat voor een dergelijke switch eigenlijk een projectbegroting op zijn plaats is. De PGMR zal om instemming gevraagd moeten worden.
4. Begroting en jaarrekening
De jaarrekening toont een negatiever beeld dan de begroting, waarbij twee tegenvallers opvallen: de afschrijving op de persoonlijke dossiers van leerkrachten, waarvan afscheid is genomen en de hoger uitgevallen schoonmaakkosten. Van deze laatste is bekend dat dit altijd een kritische post is, waarbij het moeilijk is de resultaten tegenover de kosten te plaatsen. Volgens het CvB blijft dit een moeilijke branche, waarbinnen opdrachten worden uitgeknepen. Het CvB erkent dat de 'scherpte' van de cijfers nog ontbreekt, omdat nu nog geen vaststaande afbouw kan worden getoond. Belangrijk is dat de ruime reserves die nu nog aanwezig zijn zullen worden afgebouwd naar 20% in vier jaar tijd. Deze vrijval van de middelen zal ten goede gaan komen aan de scholen.

In dat kader wordt ook kort stilgestaan bij het Dienstencentrum. MosaLira heeft er in het verleden voor gekozen om de gelden die ontvangen werden van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs te gebruiken voor het inrichten van een dienstencentrum. De gedachte erachter is, dat het dienstencentrum de expertise bezit voor het verlenen van een speciale zorgbehoefte en dat de scholen deze kunnen aanvragen wanneer die op schoolniveau ontbreekt. Op deze manier kon het vorige bestuur de ontvangen middelen vrijer een bestemming geven. Het is echter de bedoeling om de gelden die worden ontvangen van het samenwerkingsverband in de scholen in te zetten. Het Dienstencentrum werkt met een structuur van scenario's (op dit moment zes) die zal worden afgebouwd. Hiermee is al een aanvang gemaakt. De middelen die door deze afbouw vrijvallen zullen in het vervolg de leerling volgen, en dat is precies de bedoeling van de financiering van het passend onderwijs. Een dergelijke keuze impliceert wel een beleidswijziging en daarvoor zal de GMR instemming moeten verlenen.

5. Strategisch Beleidsplan
Het is de bedoeling dat de GMR feedback geeft en aanbevelingen doet. Nadat de doelen zijn vastgesteld kan de uitwerking via programmalijnen (bijvoorbeeld stuurgroep over functiehuis of arbodienst) lopen. Op die manier zal telkens een verfijning optreden.

Het CvB geeft aan dat het voornaamste is dat er herkenning is die wordt gedeeld en dat er erkenning is wat van de GMR is.

De meningen binnen de GMR over het SBP lopen uiteen.

Een GMR-lid herkent zich wel in het plan en stelt daarbij dat duurzaamheid voor hem cruciaal is.

Een ander GMR-lid erkent dat burgerschap en duurzaamheid de crux vormen, maar acht het plan nog te weinig concreet.

Het CvB zegt dat het niet in het Rijnlands model past om alles vast te leggen.

Het CvB vat het plan in die in drie zinnen samen:

waar naar toe? Hoe gaan we dat doen? Wat moet het eerste jaar worden gedaan?

De voorzitter wijst erop dat met het oog op verandermanagement niet aan de voorkant de verkeerde verwachtingen moeten worden gewekt. Te meer, daar naar zijn oordeel het primaire proces (het opleiden van mensen), de onderwijskundige visie en het kind te veel ontbreekt. Iets wat voor een strategisch plan van een scholenstichting wezenlijke onderdelen zijn. Hij stelt daarom dat, naast aanpassingen op de inhoud, procescommunicatie een onderdeel van het plan moet zijn.

3. Mededelingen

- De status van het *Integraal Huisvestingsplan* (IHP)
Dit loopt vertraging op. Over de JFK-school moet vóór de vakantie besluitvorming zijn.
- *Functiehuis*: werkgroep is bij elkaar gekomen en heeft een eerste inventarisatie gemaakt. Nieuwe afspraak op 3 juni. Resultaten zijn van belang voor HR en moeten worden meegenomen in de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar.
- Doorkijk voor *jaarplanning* voor komend schooljaar. De bestuurssecretaris levert morgen voorsteldata aan.
- *Verkiezingen*: In tegenstelling tot in de oproepbrief vermeld, zullen vijf ouderleden worden gekozen en drie personeelsleden. De secretaris stuurt alle MR-en een brief toe en ieder ouderlid stemt op evenveel ouders als er vacatures zijn en hetzelfde geldt voor de personeelsleden. Een personeelslid een ouderlid en de secretaris zullen deelnemen in de kiescommissie en de stemmen tellen.

4. Gelegenheid tot vragen aan CvB t.a.v. stukken ter instemming/advies en mogelijk notulen.

- Gedrags- en integriteitscode aanpassing: De aanpassing is opgenomen en verbiedt personeel het nuttigen van alcohol als ze in functie zijn. Dus ook op de vrijdagmiddag voor carnaval en op schoolkampen. In het verleden zijn excessen geconstateerd en die mogen niet meer

voorkomen. Na instemming door de PGMR zal opnieuw met de directies worden overlegd ter implementatie van de regels.

5. Ter instemming/advies

De PGMR stemt in met Gedrags- integriteitscode, maar verbindt daaraan wel de voorwaarden dat de aanleiding voor de inhoud goed moet worden gecommuniceerd en dat er na twee jaar moet worden geëvalueerd.

6. *Notulen 16 april 2019*

De eerste zin in de rondvraag, waarin een GMR-lid informeert naar de voortgang van het werkverdelingsplan, komt te vervallen.

Aldus vastgesteld.

7. *Voortgang verkiezingen*

Reeds hierboven aan bod gekomen.

8. *Rondvraag en sluiting*

Een GMR-lid vraagt of de agenda voor 11 juni niet te vol staat. De voorzitter denkt dat het hamerstukken zullen zijn en dat binnen een half uur het vergadergedeelte kan worden afgesloten.

Er is nog enige onduidelijkheid over de datum van de afsluitende vergadering, maar de juiste is 11 juni. De secretaris zal iedereen vis de mail informeren.

De vergadering wordt afgesloten om 22.30 uur.