

Notulen GMR-vergadering van 12 mei 2020.

1. *Opening*

Afmeldingen worden opgenomen.

1.1 *Agenda*

Wordt aldus vastgesteld.

1.2 Mededelingen

2. *Notulen 3 maart 2020*

Naar aanleiding van:

Er zal nog moeten worden vastgesteld welk ouderlid de plaats voor de vergadering van 5 november gaat innemen. Daarnaast zijn de roosters van het nieuwe schooljaar nog niet bekend. Tegen die tijd kijkt de GMR naar een passende afvaardiging.

Het verdient aanbeveling om voor de MR-en een uniform begrotingsformat te hebben. Dit is er nog niet, maar wordt opgesteld door de stichting als leidraad.

De bestuurssecretaris zal binnenkort met de secretaris van de GMR een afspraak maken om de reglementen te bespreken.

Aldus vastgesteld

3. *Informatie vanuit CvB*

Het CvB geeft een tussentijdse update van de ervaringen met de scholen in de coronatijd.

- Het CvB heeft inmiddels vier scholen bezocht en geconstateerd dat die scholen de maatregelen goed konden implementeren.
- Er waren veel vragen van medewerkers, maar die kunnen worden doorverwezen naar het spreekuur bij de bedrijfsarts. Daarnaast bestaan nog de mogelijkheden voor coaching.
- In Teams is ook de mogelijkheid geopend om ervaringen te delen.

Een PGMR-lid vraagt of er geen mailtje naar de contact MR-en moet gaan met informatie die de GMR ontvangt inzake de COVID-aanpak.

De voorzitter acht dit niet direct nodig aangezien dit afhangt van het contact dat het GMR-lid onderhoudt met de MR.

3.1 Strategisch huisvestingsplan

Het CvB bespreekt een zeer uitgebreide powerpoint- presentatie. (Een hand out-versie zal worden gemaild)

Vanuit het IHP zijn voldoende middelen toegekend (€100 p/m²) om de plannen van het SHP te concretiseren op grond van duurzaamheid. Belangrijk is dat wordt gestreefd naar een optimalisatie van duurzaamheid. Daarbij zal bij nieuwbouw worden toegewerkt naar Bijna Energie Neutrale Gebouwen (BENG).

Voor de meeste ontwikkelingen is duidelijk wat er moet worden gedaan, maar voor KS Wyck (nog) niet, omdat dat afhangt van de plannen met het gebouw van Kumulus.

Vragen/opmerkingen naar aanleiding van de presentatie:

- Indien er beleidskeuzes dienen te worden gemaakt zullen deze ook aan de GMR worden voorgelegd.
- Een PGMR-lid vraagt of er rekening is gehouden met inflatie gedurende de periode waarbinnen de projecten gerealiseerd gaan worden.
Ja, er is rekening gehouden met een correctie van 3%.
- Een PGMR-lid informeert of Radar en Xonar meebetalen als zij ook gebruik gaan maken van de faciliteiten.
Ja, ook Suringar zal in de kosten bijdragen. Radar en Xonar huren.
Wel wordt opgemerkt dat MosaLira alleen het schoolgedeelte financiert.
- Een OGMR-lid vraagt of de budgetten nog onder druk staan. Zoals gezegd is er rekening gehouden met inflatiecorrectie, maar de markt bepaalt uiteindelijk de kosten.
- De secretaris vraagt of verwacht wordt dat de stikstofproblematiek tot vertraging zal leiden, maar die lijkt vooralsnog geen bezwaren op te leveren.
- Gevraagd waarom bij de aanpak in Scharn voor plan B (BENG) wordt geopteerd en niet voor A (ENG), antwoord het CvB dat versie B het maximaal haalbare is.

3.2 Werkverdeling en taakbeleid

De bestuurssecretaris licht het proces toe.

Het stuk is in eerste instantie door de personeelsgeleding behandeld, waarna het op schoolniveau verder wordt uitgewerkt.

Met betrekking tot de bovenschoolse kaders is de GMR reeds betrokken geweest via het bestuursformatieplan (BFP) en de meerjarenbegroting (MJB). Dit stuk betreft een uitwerking van deze beleidslijnen.

3.3 Stand van zaken UWC

Het CvB heeft intensief de constructie bestudeerd en geconstateerd dat de juridische constellatie ingewikkeld is. Mocht daartoe aanleiding zijn, dan zal de GMR op de hoogte worden gesteld.

4. Formele stukken vanuit CvB

4.1 Functiebouwwerk + bezwarenprocedure

Een PGMR-lid vond dat het stuk “de toepassing van het functieboek” moeilijk was te begrijpen. Het onderdeel ‘directeuren’ moet nog worden uitgewerkt, conform eerdere afspraak met CvB.

Vanuit de GMR hebben twee GMR-leden meegewerkt aan de totstandkoming van het document en ze achtten het een constructief proces en vonden dat goed werd geluisterd naar de opmerkingen. Belangrijk is ook dat niemand er financieel op achteruitgaat, maar misschien wel op vooruit.

4.2 Begroting 20/21 en Bestuursformatieplan

Een PGMR-lid vraagt naar de Frictie en transitievergoeding die in het document wordt genoemd.

Het CvB zegt dat dit nieuwe wetgeving betreft en dat via een vaststellingsovereenkomst de transitievergoeding wordt gekoppeld aan het aantal jaren dat een medewerker in dienst is. Ze gaf ook aan dat het gaat om personeel dat om een andere reden dan ziek zijn weggaat, bijvoorbeeld als gevolg van een arbeidsconflict; niet om personeel dat normaal de stichting verlaat.

De voorzitter benadrukt dat in de stukken staat dat het afgesproken interen op het eigen vermogen enkel zou worden aangewend om innovaties op onderwijskundig gebied te kunnen opzetten. Echter dat is nu genuanceerd. Een deel gaat naar deze innovatie (o.a. budget voor uitwerking & implementatie Koersplan). Een ander deel (i.e. € 650K) gaat naar het Dienstencentrum, omdat inkomstenstromen daar opdrogen. Het CvB geeft aan dat ook deze interne dienstverlening belangrijke toegevoegde waarde heeft en ook door scholen goed ingezet wordt. Deze aanwending van interen op het eigen vermogen zal op deze manier ook geoormd worden en op korte termijn zal een plan worden opgezet hoe om te gaan met het Dienstencentrum en de allocatie van deze kosten.

4.3 Aanpassing gedrags- en integriteitscode

Onduidelijk voor een aantal personeelsleden is de aanleiding om dit beleid te wijzigen.

Het CvB licht toe dat het CvB aanvankelijk van mening was dat de inhoud helder was. Echter bleek dat de lezing op twee scholen verschillend werd uitgelegd. Om een uniforme toepassing te krijgen moest daarom de gedragscode worden aangescherpt. Dit is ook afgesproken in het MosaLira-overleg met alle directeuren.

Een aantal personeelsleden vraagt zich af waarom niet kan worden volstaan met een professionele aanpak.

Het CvB weet uit ervaring dat er situaties kunnen ontstaan die tot problemen leiden bij relaties op één school.

Voor relaties die gemeld/bekend zijn vóór de inwerkingtreding van het eerste document/beleid, dus mei 2019, geldt dat die situaties niet zullen leiden tot gedwongen mobiliteit. Het stand beleid wordt niet aangepast, alleen preciezer omschreven. Dit wordt in het document aangevuld worden om onduidelijkheid te voorkomen.

4.4 Tertiaire arbeidsvoorwaarden

De redactie van het document is niet altijd even helder en komt 'wollig' over.

Het CvB belooft hier nog naar te zullen kijken.

4.5 Aanpassing verlofregeling servicebureau

Op bladzijde 2, tweede alinea staat dat de aaneengesloten periode van de grote schoolvakantie 3 weken bedraagt, maar dat moet zijn vier weken.

De bestuurssecretaris verduidelijkt dat de cao 3 weken noemt, maar dat Mosalira 4 weken hanteert.

De GMR ontvangt ieder jaar een vakantierooster/-regeling, maar heeft die dit jaar nog niet ontvangen.

Het CvB zegt toe deze toe te sturen.

Voordat het bestuur afscheid neemt van de vergadering dankt het CvB nogmaals de leden van de werkgroep van het functiebouwwerk voor hun inzet.

Vervolgens wordt overgegaan tot stemming.

- PGMR stemt in met het functiebouwwerk
- PGMR stemt in met het Bestuursformatieplan
- GMR adviseert positief omtrent de Meerjarenbegroting
- PGMR stemt in met de aanpassing Gedragscode onder de voorwaarde dat helder moet worden opgenomen tot welk moment de aanpassing terugwerkt. Ook moet het beleid opnieuw kunnen worden geëvalueerd.
- PGMR stemt in met de Tertiaire arbeidsvoorwaarden
- PGMR stemt in met de Verlofregeling voor het servicebureau

5. *GMR-aangelegenheden*

5.1 Verkiezingen

De aanmeldingsprocedure sluit aan het einde van de week. Op het moment van vergaderen hebben twee personeelsleden en vier ouderleden zich aangemeld.

5.2 Formele voordracht lid RvT namens GMR

Een OGMR-lid geeft aan dat de benoemingscommissie unaniem was in de keuze voor de nieuwemedewerker.

Conform mandaat heeft de afvaardiging van de GMR ingestemd met deze benoeming. De GMR bekrachtigt dit besluit.

6. *Rondvraag en sluiting*

Een PGMR-lid stelt dat een aantal klassen (5) (SO/IVOO) komend schooljaar verhuist naar CSN. Een medewerker van het servicebureau was verrast te vernemen dat het personeel van de Talententuin niet op de hoogte was van de persoon van de nieuwe directeur CSN.

De voorzitter sluit de vergadering om 21.30u