

### **Actie en besluitenlijst vergadering**

Datum:	30 oktober 2018
Aanwezig:	
GMR	Abe Brouns, Chantal Pijls, Angèle Gubbels, Ron van Wessel, Marc van der Meulen en Stephan Gerards
RvT	mw. M. Keuzekamp, mw. K. van de Graaf, dhr. A. Heymans, dhr. Radermacher, mw. K. Straus en dhr. H. Vossen
CvB	dhr. R. Kruszel en mw. K. Huijnen
B. secretaris	dhr. J. Wevers
Afwezig:	Bram Schloesser
Notulen:	Marga Wierikx

Agendapunt	Besluit(en)	Toelichting
1 <sup>e</sup> gedeelte met RvT en CvB		
01. Opening / Welkom		Chantal opent de vergadering en heet de leden van de RvT en het CvB welkom.
02. Vaststellen agenda	Het onderwerp 'werkdrukgeden' wordt aan de agenda toegevoegd.	Na aanpassing wordt de agenda vastgesteld.
03. Stand van zaken GMR		De heer Van Wessel is nieuw lid van de GMR en stelt zich kort voor. De GMR heeft nog 5 vacatures; 3 vacatures voor de vertegenwoordiging personeel en 2 vacatures voor de vertegenwoordiging ouders. Ouders en leerkrachten realiseren zich niet altijd dat zij via de GMR invloed kunnen hebben op het beleid van MOVARE. GMR moet successen meer delen. Angèle en Chantal schrijven i.s.m. Linda en Veerle (communicatie) een

		<p>artikel om GMR-leden te werven.</p> <p>Via mond-op-mond reclame of via social media kunnen ouders en leerkrachten worden gezocht.</p> <p>Aangegeven wordt dat personeelsleden aangeven dat zij de 60 uur per jaar, die beschikbaar is voor de GMR, liever aan eigen werk besteden gezien de hoge werkdruk.</p> <p>De GMR en het CvB maken een realistische jaarplanning. Doordat GMR aan het directeurenoverleg deelneemt, kan een inschatting worden gemaakt van de te ontvangen stukken.</p> <p>Ouders hebben ongeveer 2 uur per week nodig, nieuwe leden iets meer.</p> <p>GMR-leden wordt een opleiding aangeboden. Dit biedt een breder perspectief en de leden zijn maatschappelijk betrokken.</p>
04. Pijlers GMR/Rvt/CvB		<p>De RvT wil van een controlerende rol naar een toezichhoudende rol groeien. De RvT is nog onderzoekende hoe hij kan opschuiven naar deze rol en naar een beter functionerende RvT. De onderwerpen worden open en transparant besproken.</p> <p>De kernthema's van de RvT sluiten aan bij wat de Inspectie heeft meegegeven. Hoe kun je van datgene wat je vandaag bent, toegroeien naar een lerende organisatie. Van elkaar leren en met elkaar beter worden.</p> <p>Doel is dat op alle scholen excellent onderwijs wordt gegeven.</p> <p>De CvB heeft een aantal pijlers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het nieuwe beleidsplan ziekteverzuim. Het CvB is hier op interactieve manier mee aan de slag en ligt redelijk op schema;</li> <li>- Implementatie regiovisie passend onderwijs, zo inclusief mogelijk onderwijs. Hier worden stappen gezet. Dit is ook een pijler voor volgend jaar;</li> <li>- De schoolfoto, onderwijskwaliteit;</li> <li>- De basis op orde. Parnassys is in 2015 aangeschaft en</li> </ul>

		<p>geïmplementeerd. De overgang naar Driessen is voor 90% voltooid en is voor mei 2019 op orde;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hospitality; een professionele organisatie en professioneel gedrag. Het CvB heeft dit traject nog niet volledig afgerond.</li> </ul> <p>Het CvB geeft aan dat gekeken moet worden wat de toegevoegde waarde is bij datgene wat een kind meebrengt en hoe kun je dit optimaal/maximaal laten groeien. Leren van elkaar en met elkaar.</p> <p>De GMR heeft als pijlers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ziekteverzuim;</li> <li>- Professionalisering, hoe ontwikkelt het beleid binnen de organisatie;</li> <li>- ICT-beleid; dit heeft op een laag pitje gestaan, begint nu vorm te krijgen.</li> </ul> <p>De problematiek omtrent openstaande vacatures en het vinden van vervanging is geen pijler, maar staat wel vaak op de agenda.</p> <p>Algemeen wordt geconcludeerd dat er veel overlap is tussen de aandachtsgebieden.</p>
<p>05. GMR en het strategisch personeelsbeleid</p>		<p>Aandachtspunten van de GMR zijn het tekort aan leerkrachten en de professionaliteit.</p> <p>De GMR heeft op thema-avonden de MR bij dit onderwerp betrokken zodat de MR-leden op de hoogte zijn.</p> <p>Chantal en Angèle hebben nog een apart gesprek gehad met de projectleider, Peter Satijn, over het proces.</p> <p>Het tijdspad voor het aanleveren van stukken wordt besproken, zodat ook de MR op tijd kan worden geïnformeerd. Iedereen wordt meegenomen in het proces, zodat invloed op de input mogelijk is.</p> <p>Angèle en Chantal hebben ook hun input gegeven op de avond met de stakeholders.</p> <p>Abe geeft aan dat het belangrijk is dat ook de ouders, niet zijnde MR-leden, erbij betrokken worden.</p>

		<p>De CvB geeft aan dat dit op 7 november mogelijk is. Na de sessie tussen de directeuren met de kinderen en de ouders kan een overleg worden gepland over de sessie.</p> <p>Het is niet bekend of deze sessie op alle scholen plaatsvindt. Van directeuren wordt verwacht dat bij het team en de ouders informatie wordt opgehaald.</p> <p>MOVARE heeft een poule van onderwijsassistentes ingericht voor zes fte. Het werven van onderwijsassistentes ging vrij makkelijk.</p> <p>Het CvB wil onderwijs anders gaan organiseren, een verschuiving maken naar makkelijker in de markt beschikbare mensen. Een onderwijsassistent kan doorontwikkelen naar een leerkrachtondersteuner en van daar uit naar een leerkracht.</p> <p>Met de nieuwste Pabo vindt overleg plaats.</p> <p>Naast het inzetten van onderwijsassistenten wil MOVARE ook inzetten op zij-instromers; mensen binnenhalen die wel het talent hebben, maar nog niet voldoende opleiding hebben gevolgd. Deze mensen worden ingezet en volgen tegelijkertijd een opleiding. Dit maakt MOVARE als werkgever heel aantrekkelijk. Het overleg met Fontys over het proces met zij-instromers gaat moeizaam.</p> <p>Als MOVARE nieuwe varianten aanbiedt, is de spin-off groter. Leerkrachten kunnen een keuze maken in de verschillende type scholen. Personeel wat al in dienst is, kan zich ontwikkelen in het werk en is nog trotser op wat ze doen.</p>
5b. Werkdrukgeden		<p>De GMR ziet en hoort dat het belangrijk is dat de discussie hierover in het team en met de directie wordt gevoerd.</p> <p>De rol van de leerkrachten verandert en er ontstaat een discussie over de inzet van de werkdrukgeden. Er worden creatieve oplossingen aangegeven, die niet allemaal geld kosten.</p> <p>MOVARE heeft 30.000 euro tot 40.000 euro per school beschikbaar. Drie kwart van dit geld wordt ingezet voor personeel, een kwart voor</p>

		<p>ICT.</p> <p>Snappet wordt ingezet als hulpmiddel voor rekenen.</p> <p>Teams maken keuze voor specialistisch personeel zoals sport, muziek en handvaardigheid. Een specialist wordt een dagdeel ingezet voor een aantal groepen, zodat de leerkrachten hun tijd aan andere dingen kunnen besteden.</p> <p>Ook wordt ingezet op pedagogische medewerkers die toezicht houden tijdens de pauze.</p> <p>De CvB meldt dat de werkdruk gelden duurzaam zijn en voor zes jaar gegarandeerd. Wanneer een school het budget in een jaar niet volledig besteedt, mag dit worden gespaard om bijvoorbeeld een volgend jaar een groter bedrag in te zetten voor ICT. Het geld is dit jaar bijna volledig ingezet.</p> <p>De GMR geeft aan dat de discussie ook de teambuilding versterkt. Leerkrachten krijgen meer ruimte en ook dat is werkdruk verlagend.</p>
Afronding overleg met Rvt/CvB		<p>Algemeen wordt geconcludeerd dat dit overleg waardevol is en van toegevoegde waarde.</p> <p>In dit overleg worden geen afspraken gemaakt. Vanuit de notulen kunnen de actiepunten worden benoemd voor het CvB en de GMR.</p> <p>Volgende keer kan een officiële rapportage worden gemaakt over de werkdrukkiddelen.</p> <p>Per pijler kan ook de actuele status worden aangegeven.</p> <p>De GMR kan met Danny afstemmen wat loopt, hoe dit kan worden vormgegeven en hoe het kan worden opgepakt.</p> <p>Het overleg dat twee maal per jaar met de RvT plaatsvindt hoeft niet alleen een verbindend karakter te hebben, maar er kan ook besproken worden hoe de punten worden opgepakt.</p> <p>In de vergadering blijkt dat niet voor iedereen de doelstelling van deze vergadering duidelijk is, dit moet duidelijk worden aangegeven.</p>

		<p>De GMR geeft aan dat nu geen actiepunten hoeven te worden benoemd, maar men er wel voor moet zorgdragen dat het proces doorloopt.</p> <p>Geconstateerd wordt dat iedereen vanuit zijn eigen invalshoek met dezelfde thema's bezig is; toekomstgerichte thema's.</p> <p>Het is goed om dit te constateren.</p> <p>De RvT en het CvB worden hartelijk bedankt.</p>
<u>Tweede deel vergadering GMR-leden</u>		
06. Notulen 25-06-2018 en 24-09-2018	<p>De notulen van 25 juni 2018 worden goedgekeurd en vastgesteld.</p> <p>De notulen van 24 september 2018 worden goedgekeurd en vastgesteld.</p>	<p>De notulen van 25 juni 2018 worden goedgekeurd en vastgesteld.</p> <p>De notulen van 24 september 2018 worden goedgekeurd en vastgesteld.</p>
07. Mededelingen		<p>Het medewerkerstevredenheid onderzoek is op 29 oktober jl. aan de medewerkers gestuurd.</p> <p>Op 22 november a.s. wordt een thema-avond georganiseerd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Voor het thema nieuwe cao zijn veel aanmeldingen ontvangen.</li> <li>- Er is een thema 'basis medezeggenschap' en 'gevorderde medezeggenschap'.</li> </ul> <p>De GMR leden zullen bij alle thema's vertegenwoordigd zijn.</p> <p>Het Medezeggenschapsstatuut is vorige week in concept ontvangen en zal in november worden besproken. Het Medezeggenschapsstatuut is ook aan Marjolein van CNV gestuurd. Angèle en Chantal spreken dit door.</p> <p>Er heeft overleg plaatsgevonden met de GMR van Kindante en Innovo. Innovo heeft wat stapjes gezet in de regiovisie onderwijskaart en staat nu wat 'on-hold' in verband met een aanstaande wisseling in het bestuur. De GMR van Kindante heeft geen zicht op de stappen die binnen hun stichting zijn gezet.</p>

		<p>MOVARE voldoet aan de norm TLV-aanvragen. Het aantal leerlingen op het sbo/ so stijgt echter door de aanwas vanuit de medisch kinderdagverblijven.</p> <p>De GMR van Kindante en Innovo hebben hun zorgen uitgesproken over de verplichte veranderingen bij Kindante en Innovo. Er wordt voor vormen gekozen die niet altijd bij alle kinderen past. Hier moet men alert op zijn.</p> <p>Bij MOVARE blijft men de keuze houden voor de verschillende vormen van onderwijs. Als dit helder is, is MOVARE een aantrekkelijke werkgever en een aantrekkelijke school voor de kinderen.</p> <p>MOVARE wil diversiteit, niet de verplichting dat iedereen verandert.</p>
08. Integriteitscode	De GMR geeft een positief advies betreft de integriteitscode.	<p>Mark en Chantal hebben dit onderwerp besproken. Op advies van het CNV is voor een model van het VO gekozen.</p> <p>Het document is naar het CNV gestuurd. Aangegeven wordt dat het een prima document is, de basis staat hierin en het hoeft niet te worden uitgebreid.</p> <p>Vooraf het bestuursbureau heeft met de integriteitscode te maken.</p> <p>De GMR geeft een positief advies.</p>
09. Professioneel statuut	De werkgroep vraagt na of er een feedbackmoment is en houdt de vinger aan de pols.	<p>Angèle, Stephan en Mark hebben dit onderwerp besproken.</p> <p>De GMR heeft hier geen formele rol, maar kan wel de aanjager zijn richting het team. De GMR wordt ook meegenomen in het traject.</p> <p>Nagevraagd wordt of er een feedbackmoment is; Hoe is dit verplichte professioneel statuut in de organisatie ingedaald?</p> <p>De werkgroep houdt de vinger aan de pols.</p>
10. Gesprekkencyclus	De PGMR stemt in met de gewijzigde regeling gesprekkencyclus.	<p>Chantal en Stephan hebben dit onderwerp besproken.</p> <p>De PGMR stemt in met de gewijzigde regeling gesprekkencyclus, i.v.m. de nieuwe cao.</p>
11. Aanwezigheidsbeleid	.	Angèle en Stephan geven een toelichting.

	<p>De GMR stemt unaniem in met de Arbo-technische wijzigingen.</p>	<p>De GMR heeft in 2016 het aanwezigheidsbeleid goedgekeurd. De versie is aangepast en wijkt erg af van de oude versie. De rol van de directeur en medewerkers verandert.</p> <p>Het beleidsstuk is al in de organisatie verspreid, zonder instemming van de GMR.</p> <p>De rol van de directeur en de medewerker is verder toegespitst, zodat controle beter mogelijk is. Het lijkt alsof MOVARE de directeur op de stoel van de bedrijfsarts zet. Met personeelszaken is dit besproken. Personeelszaken geeft aan dat dit niet zo is. Geconcludeerd wordt dat het stuk voor meerdere uitleg vatbaar is. In een toelichting zal P&amp;O Verzuim het begrip ziekteverlof toelichten. Ook zal er in de campagne “praten werkt” een casus opgenomen worden waaruit de inleving naar de medewerkers duidelijk naar voren komt. Voorts zal er ook een handreiking “Verzuim en privacy” geschreven worden door P&amp;O Verzuim.</p> <p>Een en ander zal eerst in het directeurenoverleg besproken worden, waarna communicatie naar de medewerkers plaatsvindt.</p> <p>De GMR zal dit controleren.</p> <p>Marjolijn van CNV gaf aan dat de GMR er attent op moet zijn dat de consequenties voor de medewerkers en de kinderen in de stukken worden vermeld.</p> <p>De GMR wordt gevraagd in te stemmen met de Arbo-technische wijzigingen. De GMR stemt hier unaniem mee in, met inachtneming van bovenstaande afspraken.</p>
<p>12. Rondvraag</p>	<p>Het onderwerp ‘vacatures GMR’ met het CvB bespreken.</p> <p>Vacatures GMR agenderen voor een</p>	<p>Het invullen van de vacatures GMR is met de RvT besproken, maar er zijn geen concrete afspraken gemaakt. Dit onderwerp wordt in het overleg van de GMR met de CvB besproken.</p> <p>Met Linda van de afdeling communicatie vindt overleg plaats over het werven van GMR -leden. Hoe kan de GMR meer leven binnen de organisatie.</p> <p>Afgesproken wordt dat dit onderwerp wordt geagendeerd voor een</p>



	<p>onderlinge GMR-vergadering. Dan ook pr en communicatie erbij betrekken.</p>	<p>GMR-vergadering. Dan kan ook communicatie en pr erbij worden betrokken.</p> <p>Chantal vraagt of zij in de volgende vergadering kunnen aansluiten.</p> <p>Chantal meldt dat zij vanaf komend voorjaar enkele maanden niet aanwezig is in verband met zwangerschapsverlof.</p>
13. sluiting		<p>Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter om 21.45 uur de vergadering.</p>