

Notulen GMR-vergadering
11-12-2023

Aanwezigen:

Oudergeleding GMR (OGMR)	Personeelsgeleding GMR (PGMR)
Paul Noom (voorzitter)	Linda Mantel (Secretaris)
Kim Visser	Marie-Cecile Ruwiel
Nadja Tromp	Karin Teunizen, afwezig
Norien Hussain	Karianne Wever
Aron Glas, afwezig	Britta Mantel
Miriam Hovens	Nanda Louis
Vacature	Linda Afink

Namens college van bestuur: Brigit Schumacher (voorzitter CvB) en Marco Stoute (bestuurssecretaris)

Namens de RvT: Saskia Goedhard, Nüvit Kibaroglu, Marije Kool

Afwezig/verhinderd RvT: Henk de Jong, Jan Goedhart & Gürkan Çelik

1. Opening van de vergadering

De vergadering wordt om **19.30** uur geopend door de voorzitter van de GMR.
Voorstellen RvT, CvB en GMR.

2. Bespreking van een aantal, door de GMR aangedragen, onderwerpen/vragen in twee subgroepen, een onder leiding van Nüvit en een onder leiding van Marije. De overige leden van de RvT en de GMR verspreiden zich over de groepen. De vragen die vooraf door de GMR opgestuurd zijn:

- Op dit moment zijn er sinds een half jaar twee nieuwe leden bij de RvT, Marije Kool en Nüvit Kibaroglu. De GMR zou graag willen weten wat zij meenemen qua kennis en hoe zij deze kennis kunnen inzetten voor Zaan Primair. Hoe kunnen ze zich positioneren? Wat valt hun op binnen Zaan Primair? Wat hebben ze al gezien?
- Zijn er voor de RvT opvallende punten binnen de genoemde speerpunten voor jaar 2024? Zijn daar dingen in opgevallen?
- Hoe denkt de RvT de samenwerking te vinden met het nieuwe lid van het CvB? Hoe is de overgang gegaan met de komst van Harry?
- Wat gaat voor de RvT prioriteit zijn? Het lijkt erop dat het personeelstekort en de huisvesting pijnpunten blijven. Hoe kunnen we daar samen een weg in vinden?
Het schijnt zo te zijn dat het sommige scholen wel lukt om voldoende personeel te vinden als ze een vacature hebben (binnen en buiten Zaan Primair). Wat kunnen we leren van deze scholen? Hoe ziet de RvT dit?
- Waar houdt de RvT zich momenteel mee bezig, wat staat er op de planning en waarbij kan de RvT de mening en/of het advies van de GMR goed gebruiken?

We zijn in twee groepen uit elkaar gegaan. Hieronder kort de punten die besproken zijn per groep:

Nüvit

Nüvit komt zelf uit Zaanstad: de wijk Poelenburgt. Zij komt nog elke week in deze wijk. Ze heeft 20 jaar gewerkt bij de luchtverkeersleiding zowel op HR-vlak als bij de bedrijfsvoering. Inclusie en diversiteit waren daar de onderwerpen waar zij zich mee bezig hield. Nu werkt ze in Amsterdam. Programma manager: sociaal veilige werkomgeving. Behoud van personeel is haar specialiteit. Ze geeft aan dat zij de bedrijfsvoering en huisvestingszaken van Zaan Primair bijzonder interessant vindt. Nüvit zit niet in de HR- commissie maar juist in de onderwijs- en audit commissie. Dit is een bewuste keuze. Ze wil ook graag leren. Nüvit geeft aan dat ze graag meer gevoel wil krijgen bij de scholen, de kinderen, de omgeving, de leerkrachten enz. Vandaar dat ze al 4 scholen bezocht heeft samen met Marije en in het nieuwe jaar gaan ze opnieuw een aantal scholen bezoeken. Tijdens deze schoolbezoeken vragen ze ook aan het personeel wat de uitdagingen zijn en hoe ze daar mee aan de slag gaan of willen gaan.

Het valt op dat de begroting afgelopen jaren steeds beleidsrijker is geworden. Het is nu een duidelijke begroting met duidelijke speerpunten. Opvallend is ook de huisvesting. Er zijn grote verschillen tussen de

gebouwen van Zaan Primair. Voor kinderen is de huisvesting van belang. Ook voor personeel is goede huisvesting belangrijk onder meer voor werkplezier. Natuurlijk is het leraren tekort ook opvallend. Dat is in heel Nederland zo. Er wordt ook over gesproken dat er op bestuursniveau en binnen het management beraad meer 'good practises' gedeeld moet worden. Het leraren te kort is echt een serieus probleem. Belangrijk is hierin: Hoe hou je de kwaliteit op peil en hoe hou je werkplezier? Hoe gaan we door? Maar ook: Hoe nu verder? Want dit kan niet nog tien jaar door gaan op deze manier. Er moet een plan komen op langer termijn.

Marije

Marije is ervaringsdeskundige door woonachtig te zijn in Zaanstad en heeft een kind op een Zaan Primair school. Cultureel, HR, positioneringsvraagstukken, kennis van de Zaanstreek. Marije denkt graag mee over de vraag hoe de scholen van ZP zo positief mogelijk neergezet kunnen worden, ook voor de werving van leerkrachten. ICT afdeling aangeraden om advies in te winnen hoe ICT in de culturele sector wordt ingezet. Vanuit de culturele sector zijn veel dingen vergelijkbaar met onderwijssector.

Opvallend is het lerarentekort en uitdagingen op dit gebied. Er is een exit enquête uitgezet onder mensen die vertrokken zijn om zicht te krijgen op de redenen waarom mensen weg gegaan zijn. Deze informatie kan gebruikt worden om Zaan Primair aantrekkelijker te maken in de toekomst. Huisvesting is ook opvallend. Uitdagingen bij nieuwbouwprojecten. Er worden overeenkomsten en verschillen gezien na een rondje langs een aantal gebouwen. Er liggen diverse uitdagingen. Onderwijskwaliteit komt elke keer op de agenda van de RvT. Het CvB geeft ook aan dat de financiën nog wel een knelpunt is. Steeds meer incidentele subsidies, maakt het lastig. Liquiditeit op langere termijn is dan een zorg. Lerarentekort heeft ook invloed op de financiën. De komst van Harry Dobbelaar ziet de RvT als positief. Veel dossierkennis, veel scholen al gezien. Hij is goed zichtbaar. Brigit komt goed tot haar recht naast Harry, goede balans, vullen elkaar goed aan. Het helpt dat Harry enorm veel ervaring heeft vanuit Amsterdam Zuid- Oost. Belangrijk is personeelswerving voor op langer termijn: binnenhalen van stagiaires die ook uitbetaald gaan worden. Nu zien we dat veel leerkrachten tussen de 1 en 4 jaar vertrekken. Landelijk stopt de helft in de eerste 5 jaar. Dat is zeer zorgelijk voor de toekomst.

RvT wil ook de komende maanden een aantal scholen gaan bezoeken. GMR mag ook advies geven, gevraagd en ongevraagd. Wel belangrijk dat de RvT meer mensen spreekt dan alleen de bestuurders. RvT komt nog terug op de vorm waarin dat zou kunnen.

3. Korte terugkoppeling/samenvatting en rondvraag met de RvT

- Kort een terugkoppeling vanuit beide groepen.
 - Huisvesting, personeelstekort, financiën in combinatie met het lerarentekort en de onderwijskwaliteit in combinatie met het lerarentekort zijn de grootste punten.
 - ICT gaat informatie inwinnen bij de culturele sector om plannen uit te wisselen, te delen en om kennis op te halen.
 - Opzet om in groepen uit elkaar gaan is een fijne opzet. Volgende keer is het een themabespreking (verdieping)

4. Mededelingen van het CvB

- Huisvesting
De Herman Gorterschool, De Kogerveld school en In 't Veld Kogerveld: Het is een grote klus: er is 10 miljoen beschikbaar. Het is een groot bedrag om te verantwoorden.
Zomer 2026 moet deze school er staan.

Binnen nu en tien jaar staan er nog 5 nieuwe schoolgebouwen op de planning:
 - De Komeet
 - Nieuwe scholen in Wormerveer: De Mei/pionier en de Theo Thijsen
 - De Gouw
 - De Dijk Oost
 - De Dijk West
- De speerpunten die het CvB opneemt in de begroting 2024 (n.a.v. de begroting op hoofdlijnen)
De speerpunten zijn vorige vergadering toegelicht.
De begroting krijgt de GMR na vanavond toegestuurd. Deze is vanavond door de RvT goedgekeurd.

- Regeling stagevergoeding (korte toelichting)
Een stagevergoeding voor Pabo-studenten is al langer het gesprek binnen onderwijsland. LIO-stagiaires krijgen al een contract en krijgen daardoor ook salaris. Maar de andere stagiaires krijgen tot nu toe niets. Er is 1 regio binnen Nederland gestart met een regeling voor de pabo-stagiaires. Steeds meer regio's nemen de regeling over. Daarom is ook ZP nu gestart om deze regeling op papier te zetten en in te gaan voeren. Helaas is deze regeling niet meegenomen in het CAO. Hopelijk in de volgende CAO onderhandelingen nemen ze deze regeling wel mee in de onderhandelingen. Deze regeling is alleen voor het pabo studenten en niet voor andere studenten. De regeling zoals hij nu op papier staat gaat in per 1 februari 2024.
- Stand van zaken rekenonderzoek (n.a.v. zorgelijke signalen vanuit de GMR)
Op dit moment deelt het CvB deze zorgen ook.

Vanuit de notulen van 13-03-2023 is het volgend e besproken en afgesproken:

Schooljaar 2021-2022 is er onderzoek gedaan naar de resultaten van de eindtoets. Opvallend is dat de resultaten ruim achter blijven vergeleken met het Landelijk Gemiddelde (LG) en in vergelijking met de andere vakken. Zaan primair en de scholen hebben de afgelopen jaren veel in het rekenonderwijs gestopt en geïnvesteerd, maar de resultaten gaan niet significant omhoog. Zaan Primair wil een externe partij mee laten kijken. Het is de bedoeling dat echt de mensen meegenomen worden. Ook bij ons collega bestuur Agora is de trend in rekenresultaten onder het LG zichtbaar. Onze groep 8 leerlingen krijgen redelijk vaak het advies HAVO/VWO, maar veel van deze kinderen behalen niet 1S en dat is zorgelijk.

Het plan:

- *Een lange termijn onderzoek in drie fases.*
- *Fase 1: vooronderzoek. Van nu tot de zomervakantie (schooljaar 22-23) gaat een externe onderzoeksgroep een aantal (3) scholen bezoeken. Deze scholen zijn zoveel mogelijk een doorsnede van ZP om een goede dwarsdoorsnede te maken. Deze scholen worden 'onderzocht': alle data die beschikbaar en relevant is, les bezoeken, gesprekken met directies, leerkrachten, leerlingen.*
- *Fase 2: Zaan Primair gaat een Primoraat opzetten. Dit is te vergelijken met een lectoraat in het HBO*
- *Vanuit de Ipabo gaat dit onderzoek geleid worden.*
- *Er komt een wervingsprocedure voor de mensen van het onderzoeksteam. Dit zijn mensen vanuit het veld.*
- *Het tweede gedeelte, volgend schooljaar (23-24) hoeven de mensen die vanuit de wervingsprocedure naar voren komen niet op die scholen die onderzocht zijn te werken. Dat staat los van elkaar. Ze doen samen onderzoek op alle scholen om de hypothese die is opgesteld vanuit het 1^e deel van het onderzoek te toetsen/onderzoeken aan de praktijk in de scholen.*
- *Voorjaar 2024 moet er dan duidelijk zijn wat er uit het onderzoek is gekomen.*
- *Vanuit het onderzoek komt er een plan van aanpak.*
- *Fase 3: Schooljaar 2024-2025 gaat dit plan ingezet worden.*
- *Schooljaar 2024-2025 borgen en doorpakken.*

Belangrijk binnen dit traject is:

Meer aandacht aan de borging en meer aandacht voor de mensen binnen de organisatie. De mensen die we gaan werven voor dit onderzoek krijgen hier ook uitbreiding in werktijd-factor voor (halve dag per week). Tijdens het onderzoek gaan ze alle data bekijken en naast elkaar leggen. Het onderzoek is een succes als wij als Zaan Primair meer inzicht hebben binnen de scholen. Hoe steekt het rekenonderwijs in elkaar en wat heeft veel invloed en weinig invloed. Agora heeft het rekenonderwijs niet als prioriteit zover bekend.

Tot nu toe de conclusie en de zorgen:

Fase 1:

- Vanuit de universiteit zijn de resultaten nog niet binnen.
- De onderzoeker vanuit de universiteit geeft wel al aan dat deze resultaten niets over de gehele kwaliteit van het rekenonderwijs binnen Zaan primair zegt.

Fase 2:

- De onderzoekers, leraren die werken bij Zaan Primair, hebben zelf de universitaire pabo gedaan
- Zij gaan kijken wat werkt en niet werkt en dit ook delen met elkaar.
- Er waren 7 onderzoekers en helaas zijn er 2 gestopt.
- Ze kijken op een zeer onderzoekende manier naar hun eigen rekenonderwijs op hun eigen school.
- Van deze fase weten wij nog niet hoe succesvol dit is.

Voor nu hebben we de volgende vragen en aanvullingen:

- Wat komt er uit het onderzoek van de universiteit?
 - Deel twee van fase 2 moeten we nog afwachten.
 - Maar het CvB heeft wel de conclusie getrokken dat we door dit onderzoek niet goed te weten komen wat en welke facetten ons rekenonderwijs beter maakt.
 - Er is al een behoorlijk groot deel van het geld geïnvesteerd.
 - Het is nog te vroeg om te zeggen dat het niets heeft opgeleverd. We moeten echt fase 1 en 2 afwachten.
 - Na het afronden van fase 1 en 2 bekijken wat het opgeleverd heeft per school en voor Zaan Primair als geheel.
 - Dan bekijken en beslissen of we door kunnen naar fase 3.
 - Het is ook de vraag of het wel aan het rekenonderwijs ligt of dat het ook voor een deel ligt aan onderliggende problematieken?
 - Het CvB krijgt in januari de terugkoppeling van fase 1 en 2.
- Ingebracht punt vanuit CvB i.v.m. huishoudelijk reglement GMR:
Het CvB zou één onderdeel van het reglement graag nog even met elkaar willen bespreken. Dat betreft artikel 9, dat uitgaat van een onbeperkte zittingsduur van GMR-leden (steeds na drie jaar terstond herkiesbaar). De vraag is of we dat zo willen houden, dan wel daar toch een limiet aan willen stellen. Bijvoorbeeld maximaal drie termijnen van drie jaar, of twee termijnen van twee jaar. Elke drie jaar is een GMR lid opnieuw herkiesbaar. Secretaris en voorzitter is altijd herkiesbaar binnen de GMR (intern). De GMR neemt dit punt mee bij de besluitvorming.

5. Vragen vanuit de GMR voor het CvB

Regeling stagevergoeding

Is er bij ZP bekend om hoeveel stagiaires per jaar het gemiddeld gaat?	Het gaat om 110 stagiaires inclusief 27 Lio- stagiairs
Is er een idee van de totale kosten voor ZP?	Dit kost: 160.000 euro
Ik zie wel stagevergoeding voor Pabo-stagiaires, maar ik mis ze voor onderwijsassistent-stagiaires. Is het niet belangrijk dat zijn ook een stagevergoeding krijgen?	Zie hierboven. Als het opgenomen gaat worden in het CAO, gaat het ook meegenomen worden in de bekostiging. Nu betalen wij het als ZP uit onze eigen personeelskosten.

Ingebracht extra punt vanuit de GMR:

Hoe gaat het CvB om met het feit dat ook transgender kinderen op de ZP scholen zitten/gaan komen.

- Op 1 van de Zaan Primair scholen speelt dit nu en de school wil graag weten hoe hier mee om te gaan. We willen het kind en de ouders ook beschermen. Hoe kunnen we dit het beste doen?
- Is het maatwerk vanuit de school zelf? Of moeten we juist kijken naar kaders binnen ZP?
- Kan de school ondersteuning krijgen vanuit ZP?
- Moet je praktische zaken wel op bestuursniveau willen regelen?
- Speelt dit ook op meer scholen? Hebben wij daar zicht op?
- Dit punt gaat het CvB meenemen en onderzoeken/bespreken.

6. Besluitvorming

- Regeling stagevergoeding → ter instemming personeelsgeleding GMR
De PGMR stemt in.
- Medezeggenschapsstatuut Zaan Primair → ter instemming gehele GMR (2/3 van GMR)
De PGMR stemt in.
- Medezeggenschapsreglement Zaan Primair → ter instemming gehele GMR (2/3 GMR)

De PGMR stemt in.

- Huishoudelijk reglement GMR → ter vaststelling door de GMR
De GMR stelt het huishoudelijk reglement vast. Deze kan nu door naar het CvB.

Maar:

- Wij gaan als GMR nog een aanvulling toevoegen: zittingstermijn.
- Naast het zittingstermijn komt er wel een toevoeging: mits er voldoende aanmeldingen zijn.
- Dit ter voorkoming dat er geen genoeg GMR leden beschikbaar zijn.
- Een cyclus van drie jaar. 3x per 3 jaar.
- Opmerking: Als er onvoldoende leden zijn, liggen alle besluiten stil. Dus daar moet goed naar gekeken worden.
- Secretaris GMR en de bestuurssecretaris gaan kijken hoe ze dit gaan formuleren, ook dat het in overeenstemming ligt met de andere reglementen.
- De GMR gaat ook inzichtelijk maken hoe de stand is op dit moment binnen de GMR is als we dit zittingstermijn in gaan voeren.
- Volgende vergadering terug laten komen.

7. Korte terug koppeling van deze vergadering met de RvT:

- Graag de verdieping in gaan de volgende keer
- Belangrijk dat we op tijd bespreken welk thema we willen bespreken.
- Uiteen in groepen is goed bevallen
- Nu was er 45 minuten opgenomen in de agenda op het verzoek van de RvT. De GMR vindt dit toch te kort. Als we in de GMR vergadering gaan bekijken welk thema we willen bespreken ook de tijd bespreken.
- Standaard een kopje RvT terug laten komen op de agenda. Misschien komt er dan onverwachts een idee naar boven.
- RvT vragen voor de GMR vooraf laten opstellen?
- Het onderwerp: Meer verbinden en binding zoeken met de GMR: daar gaat de RvT over nadenken en binnen het RvT bespreken.

8. Notulen 06-11-2023

Er zijn geen vragen en/of opmerkingen over de notulen.

Notulen: goed gekeurd

9. Rondvraag

- Er zijn allerlei vragen n.a.v. het besproken reken verbetertraject zoals:
 - NPO gelden: Rekenonderzoek. Hoe gaan we hier mee om, hoe houden wij vinger aan de pols. Dit traject was al in werking gezet, voordat de GMR daar toestemming voor gegeven had. Hier moeten wij als GMR ook van leren, maar ook het CvB.
 - Welk plan wordt er nu uitgezet nadat er resultaten duidelijk zijn in januari en in juni. Komt er een conclusie en hoe nu verder.
 - Vragen voor het DB overleg:
Conclusie eerste onderzoek
Vervolg plan, actie plan
Hoe gaan de andere scholen er profijt van hebben?
Martijn uitnodigen???
- Karianne geeft aan dat uit de GRM gaat. Op dit moment is het lastig voor haar om alles te combineren.

10. Sluiting van de vergadering

De voorzitter sluit de vergadering om: **21.55 uur**

Datum	Actiepunten	Wie?
11-12-2023	Agenda (29-01-2024) en notulen (11-12-2023) op de website laten plaatsen	Secretaris

11-12-2023	Secretaris maakt een overzicht van de zittingsduur van de verschillende GMR leden en agendeert dit op de agenda van 29-01-2024	Secretaris
11-12-2023	Agenderen volgende vergadering: <ul style="list-style-type: none"> - Vragen voor de RvT - Huishoudelijk reglement GMR, zittingstermijn - Rekenonderzoek 	Secretaris
11-12-2023	Volgende punten moeten dit jaar terugkomen i.v.m. eerder gemaakte afspraken <ul style="list-style-type: none"> - Verdiepingscursus GMR + datum - MR cursus voor bestuurders en schoolleiders 30-01-2024 - Evaluatie zomerschool (besproken op 25-09-2023) - Reglement werktijden, verlof & werkverdeling - Plan van aanpak bestuurlijke visitatie (besproken op 25-09-2023) - Vrijwillige ouderbijdrage besproken op 12-12-2022 - Onderzoek inzetbaarheid en verzuim → plan van aanpak (besproken op 14-04-2023) - ICT: vergadering van 06-11-2023 beveiligd mailen 	Secretaris en voorzitter