

Notulen GMR-vergadering
09-12-2024

Aanwezigen:

Oudergeleding GMR (OGMR)	Personeelsgeleding GMR (PGMR)
Paul Noom (voorzitter)	Linda Mantel (Secretaris)
Kim Visser	Karin Teunizen, afwezig
Nadja Tromp, afwezig	Britta Mantel
Aron Glas	Nanda Louis
Miriam Hovens-Wapstra, afwezig	Linda Afink
Nils Siemens	Merel Kramer
Dorota Hempel	Vacature

Aanwezig namens college van bestuur: Brigit Schumacher (voorzitter CvB), Harry Dobbelaar (lid college van bestuur) en Marco Stoute (bestuurssecretaris).

Aanwezig namens de RvT: Bert Winthorst (voorzitter), Gürkan Çelik, Nüvit Kibaroglu en Marije Kool.

Afwezig namens de RvT: Jan Goedhart

1. Opening van de vergadering

De vergadering wordt om **19.30** uur geopend door de voorzitter van de GMR. We starten met een voorstelronde.

2. Voorstelrondje RvT, CvB en GMR

3. In gesprek met de RvT

De RvT, CvB en GMR gaan uit een in twee groepen en gaan onderstaande vragen met elkaar bespreken.

Update vanuit de Rvt: hoe gaat het nu na een jaar?	<p>Henk en Saskia hebben afscheid genomen. Jan zijn tweede termijn is over twee jaar voorbij. Volgend jaar gaat de Rvt opnieuw werven. Bert is nieuw en heeft veel ervaring. De verdeling van de commissies is besproken en ieder lid zit in twee commissies. De Rvt heeft ook een 'hei' sessie gehouden om elkaar goed te leren te kennen en ook de voorbereidingen voor de eerste vergaderingen goed door te nemen. De vraag: Wat zijn de uitdagingen, zijn daar ook besproken.</p> <p>Kleine twee jaar geleden begonnen. Afscheid genomen van 2 leden. Terugblik; warm welkom in de raad als in relatie tot bestuur. Nu. constructieve start dankzij Bert. Kennismakingssessie Inside discovery; met uit eidelijke persoonlijkheidsprofielen van alle Rvt leden. En nu voort borduren op waarmee we zijn gestart. Relatie met bestuur open transparant, duidelijk en een veilige setting. Bert beaamt. Mooie kennismaking.</p>
Waar is de Rvt op dit moment mee bezig? Waar lopen zij tegenaan?	<p>Uitdagingen: onderwijs kwaliteit staat op 1: taal, rekenen, digitale geletterdheid en burgerschap. Dit zijn belangrijke onderwerpen. De vier pijlers zijn ook belangrijk, financiën en de HR uitdagingen die liggen op personeelsvlak. Dit is een landelijk probleem: leraren tekort. We lopen mee in de trends van de regio en landelijk gezien. Enkele scholen staan onder toezicht. Drie scholen staan onder toezicht.</p> <p>Vanuit de Rvt: bezoeken ze de scholen ook om mee te denken en mee te kijken. Als sparringspartner mee denken en adviezen geven. Niet alleen met CvB maar ook met de scholen, ouders, directies en leraren willen ze spreken. Bij bezoeken vinden er goede gesprekken plaats. Dit geeft een mooi moment om de betrokkenheid te laten zien en voelen, maar ook om te zien wat er speelt op de school. De Rvt heeft bewondering voor de scholen. Hoe bevlogen en hoe betrokken de leerkrachten zijn.</p> <p>Spanningsveld: uithollen van je eigen organisatie.</p>

	<p>Wat kun je nog vragen aan personeel. Met leerkrachten tekort en alle verbeterplannen die uitgevoerd moeten worden. Wie moet daar dan aan gaan staan?</p> <p>NPO gelden: onderwijsassistenten zijn toen aangetrokken, nu loopt het af en moeten we ze weer afscheid van ze nemen terwijl er tekorten zijn. Hoe kunnen we deze mensen wel behouden binnen de organisatie? Creatieve manier. De raad bevraagt het bestuur daar op.</p> <p>15% te kort aan bevoegde leerkrachten binnen de organisatie. Openstaande vacatures en het verborgen tekort. Iemand vervangen die niet bevoegd is. Dit zijn uitdagingen voor het CvB.</p> <p>Hoe kunnen we het meer in balans brengen scholen waar meer mensen willen werken en waar mensen niet willen werken.</p> <p>Focus punten zijn (ook voor het CvB): Op stip 1: Onderwijskwaliteit in het algemeen. Daarnaast:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Scholen die minder presteren. - Arbeidsmarkt krapte - Huisvesting - Financiën: NPO en andere subsidies drogen op. De bezuinigingsronde in 2026 komt er ook aan. (niet alleen focus op het geld maar ook op behoud van kwaliteit en personeel). Balans moet daarin behouden blijven. - Samenwerking met de GMR-MR (zoals bij het strategisch beleid) - AI-ontwikkelingen.
<p>Waar hebben zij ons voor nodig?</p>	<p>Kan er meer met giften gewerkt worden? Om mogelijk problemen op te lossen? Marketing? Out of the box denken. CvB geeft wel aan dat ze zo denken en gebruikt maken van giften, sponsering en fondsen voor schoolpleinen, maar helaas kan dit niet voor alles.</p> <p>Input: open lijn houden naar de CvB. Stem van de werkvloer en ouders blijven laten horen aan het CvB.</p>
<p>Hoe kunnen wij als GMR ervoor zorgen dat de leerkrachten meer en beter worden vertegenwoordigd in de GMR? Wat kan de RvT hierin betekenen? PR/ Marketing?</p>	<p>HR strategisch beleid is geschreven ook in samenspraak met Rvt en GMR leden. Het is een heel belangrijk beleid voor de onderwijskwaliteit.</p> <p>Naar teamvergadering gaan om te vertellen over de GMR. Zichtbaar in school en op SharePoint. Onderwerpen die aantrekkelijk zijn onder de aandacht brengen. Collega's die zich laten op horen op andere vlakken vertellen over de GMR.</p>
<p>Zijn er vragen vanuit de RvT richting de GMR?</p>	<p>Rvt leden vragen waar wij trots op zijn en welke wensen er zijn binnen de GMR:</p> <p>Trots op: Openheid CvB. Informatievoorziening goed en duidelijkheid.</p> <p>Tip voor het Rvt als informatiebron: gebruik het Tevredenheidsonderzoek als input.</p> <p>Tip voor het Rvt als scholen worden bezocht: Richt je ook tot de MR van de scholen (gesprek met ouders) en Leerlingenraad.</p> <p>Wensen: Meedenken met het beleid, zoals bijvoorbeeld nu bij HR ook gedaan is i.v.m. het strategisch beleid.</p> <p>Expertise / betrokkenheid van GMR oudergeleding gebruiken / input leveren.</p> <p>Tip van Rvt; kijk goed mee met de open stukken in de begroting om daar onze input te geven.</p>

4. Terugkoppeling van beide groepen

<p>Welke punten zijn je bij gebleven? Wat nemen wij mee als GMR? Wat neemt de Rvt mee? Wat neemt het CvB mee?</p>	<p>In beide groepen zijn eigenlijk dezelfde thema's aan bod gekomen en besproken ook qua tips die gegeven zijn.</p> <p>Relatie met CvB wordt als open en fijn gevonden. Zeer transparant. Uitnodiging aan de voorkant mee denken over beleid. Website en AI: GMR heeft 3 ICT-ers in de GMR, mogelijk kan daar iets mee?</p> <p>Subsidies die opdrogen en hoe gaan we dit opvangen. Input leveren en een openlijn houden naar het CvB en input aanleveren. Aan de voorkant mee laten denken maar ook maar balans vinden. We hebben een grote opgave. Enorme waardering dat de GMR meegedacht is. Vanuit beide kanten dus vanuit HR en vanuit GMR.</p>
---	--

Hierna sluiten we de vergadering af met de Rvt. En gaan we door met de GMR vergadering samen met het CvB.

5. Mededelingen van het CvB

- Professionaliseringstraject directies en teamleiders

Het vak van schoolleider is de laatste jaren anders geworden. De nadruk is steeds meer komen te liggen op het ontwikkelen en het verbeteren van het onderwijs en het bieden van een goede werk- en leeromgeving voor de medewerkers op de school. Schoolleiders spelen een cruciale rol in het waarborgen en het verbeteren van de onderwijskwaliteit. De directeuren hebben hiervoor een stevige kennisbasis nodig. Dit traject is gericht op het versterken van kennis en vaardigheden ten aanzien van professionele cultuur en het sturen op onderwijskwaliteit en veranderingkunde. NSO-CNA is het opleidingsinstituut. Het traject duurt een jaar en duurt tot ongeveer november 2025.
- Bevindingen Inspectiebezoeken

Jaarlijks vindt een overleg plaats met onze externe toezichthouder, de inspectie van het onderwijs. De jaarlijkse prestatie- en risicoanalyse wordt dan besproken, alsmede lopende onderzoeken en scholen die vanuit de steekproef in aanmerking komen voor een kwaliteitsonderzoek. Komend jaar zullen een aantal scholen bezocht worden door de inspectie.
- Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid is belangrijk. Er moet geïnvesteerd worden in een open cultuur. CvB en directie hebben een open cultuur en de communicatielijnen zijn helder. Maar als we naar de scholen op zich kijken is dat helaas anders. Vanuit de GMR wordt ervaren door de personeelsleden dat niet alles open is. Dat elke school een eigen eilandje is. We willen graag van elkaar leren. Ook als we kijken de punten waar we grip op willen krijgen, zoals zicht op ontwikkeling. Als school willen we graag weten welke scholen het goed doen op de inspectiekaders en wat ze hiervoor hebben ingezet. We willen graag in overleg. Nu overheerst het gevoel dat het ieder voor zich is, terwijl we meer van elkaar willen leren. De IB-netwerken zijn wel ingericht op de punten die nu heel belangrijk zijn binnen het inspectiekader. De personeelsleden geven aan dat dat hele fijn is, maar dat eigen inbreng ontbreekt. Ook intervisiegroepen zijn gestart, alleen er is al vastgelegd welke scholen met welke scholen een intervisie groep vormen en we hadden liever gezien dat we daar een keuze in hadden om ook zo van elkaar te leren. We willen bouwen met elkaar en de ib-ers binnen de GMR geven aan dat het daarom ook meer open moet zijn. Welke school doet het goed en wat hebben ze ingezet en ook welke school lukt het niet en hoe kunnen we helpen. Het CvB gaat dit punt meenemen naar I&K.
- Onderwijsregio's

In een onderwijsregio werken schoolorganisaties samen op het gebied van werven, matchen, opleiden, begeleiden, professionaliseren en innovatie. De bedoeling is dat een efficiencyslag wordt gemaakt in de gedeelde uitdagingen. De onderwijsregio's vormen het nieuwe regionale aangrijpingspunt van OCW voor de financiering van projecten en programma's gericht op de aanpak van het tekort aan en professionalisering van leerkrachten. Bestaande regelingen Samen Opleiden en

Professionaliseren (SO&P), Regionale aanpak personeelstekort Onderwijs (RAP) en 50% van de regeling Professionaliseren en Begeleiden van Starters en Schoolleiders (PBSS) zijn of worden opgeheven en vervangen door één regeling 'Onderwijsregio'.

De volgende steden maken onderdeel uit van onze onderwijsregio; Edam-Volendam, Landsmeer, Oostzaan, Purmerend, Waterland, Wormerland en Zaanstad. Totaal zijn 12 schoolbesturen aangesloten met een totale omvang van circa 28.500 leerlingen en 6 opleidingsbesturen met in totaal circa 194 studenten die binnen de regio worden opgeleid. De daarmee samenhangende bekostiging voor 2025 bedraagt 2 miljoen euro.

De aanvraag voor onze onderwijsregio 'Zaanstreek Waterland' is 15 oktober 2024 ingediend middels een plan van aanpak. Dit plan van aanpak dient o.a. voorzien te zijn van een arbeidsmarktanalyse, doelstellingen, activiteitenplan en governance. Samen met een advies van de realisatie-eenheid die vóór indiening een reflectie geeft op het plan van aanpak. Momenteel loopt de beoordelingsfase. Formeel volgt binnen 13 weken de uitslag. De verwachting is dat deze uitslag wat eerder zal worden gegeven om de regio's tijdig zekerheid te kunnen bieden.

- Voortgang protocol Social Media
Vorige week is dit protocol besproken binnen de CvB besproken. Dit stuk komt op de volgende GMR vergadering ter info.

6. Vragen aan het CvB m.b.t. beleidsstukken

Tijdens de vergadering zijn nog een aantal vragen over de stukken besproken:

Vragen vanuit de GMR	Antwoord vanuit het CvB
Per 1 januari start de wet WBA: geen ZPP-ers meer in dienst van onderwijs. Hoe gaan we hiermee om als CvB?	Twee keuzes: of in dienst nemen of via een detacheringsbureau in huren.
Exit vragenlijsten: hoe wordt dit aangepakt?	De Exit vragenlijsten worden afgenomen bij elk personeelslid die Zaan Primair gaat of heeft verlaten. Dit is een vaste vragenlijst. Er vinden n.a.v. de vragenlijst soms ook nog gesprekken plaats ter verduidelijking. Het is wel zo dat deze vragenlijsten niet altijd ingevuld worden helaas.
Klachtenregeling: In het stuk zijn ouders en personeel samengevoegd. Is het dan wel duidelijk voor de personeelsleden hoe voor hen de klachtenregeling werkt? Is het voor het persoon wel duidelijk wat de gevolgen zijn voor hen? Maar het is ook de vraag of dat punt thuis hoort in het stuk.	<p>Het proces voor de klager als de beklagde is hetzelfde er is alleen sprake van een andere vertrouwenspersoon. Voor het personeel is het een specifieke vertrouwens persoon.</p> <p>Een klacht van ouders is wel anders dan een klacht over bijvoorbeeld een arbeidsconflict. Arbeidsrechtelijke klacht valt niet onder de klachtenregeling dit gaat altijd via HR. De GMR geeft wel aan dat deze regeling wel goed vindbaar moet zijn voor ouders en personeel. Dus op de website, SharePoint, enz.</p> <p>Het CvB geeft daarnaast aan dat zij het landelijke model hebben overgenomen en deze daarom ook juridisch onderlegt is. De bijlage over de interne contactpersoon is wel extra toegevoegd.</p> <p>CvB gaat het volgende nog uitzoeken: De klachtenregeling is ter bescherming van de klager en andersom. De bescherming voor de beklagde en de gevolgen voor diegene hoe zit het dan daarmee?</p>
Hoe is de klokkenluidersregeling tot stand gekomen?	Deze is letterlijk overgenomen vanuit de PO raad.

7. Besluitvorming

- Strategisch HR beleid.
De PGMR stemt in met het strategisch beleid. De OGMR geeft een positief advies.
- Klachtenregeling
De gehele GMR stemt in met de klachtenregeling. Wel graag nog het stukje over de bescherming van de beklagde uitzoeken.
- Klokkenuiders regeling
De PGMR stemt in met het strategisch beleid. De OGMR geeft een positief advies.

8. Notulen 04-11-2024

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

9. Rondvraag:

We maken ons zorgen over de bezuinigingsronde die er aan gaat komen in 2026. Hoe monitoren wij dit proces als GMR? Volgende keer komt de begroting op de agenda. Dan moeten we goed kijken en navragen wat de status is van de bezuinigingsronde van 2026. Als GMR hebben wij instemming op hoofdlijnen. Wij hebben geen instemming op de begroting zelf. Als GMR moeten wij goed in de gaten houden of er wijzigingen zijn in de begroting i.v.m. de bezuinigingsronde. Dan kunnen we daar ook vragen over stellen. Dit kunnen we in de gaten gaan houden. Als er een wijziging plaats vindt in de begroting dan kunnen we daar vragen over stellen zoals als: Hoe gaan we de bezuinigingen inzetten? Paul en Linda zullen dit punt ook voor bespreken bij het vooroverleg met het CvB.

10. Sluiting van de vergadering

De voorzitter sluit de vergadering om 21.57 uur.

Datum	Actiepunten	Wie?
09-12-2024	Agenda (27-01-2025) en notulen (04-11-2024) op de website laten plaatsen	Secretaris
08-07-2024	Secretaris gaat na of het huishoudelijk reglement GMR aangepast is en ook op de site staat. Nagaan bij de bestuurssecretaris.	Secretaris
09-12-2024	<p>Volgende punten moeten komend jaar terugkomen i.v.m. eerder gemaakte afspraken</p> <ul style="list-style-type: none"> - ICT, beveiligd mailen: vergadering van 06-11-2023 & 29-01-2024 & 11-03-2024 - Zomerschool: aannamebeleid eerder? Terugkoppeling verbeteren? Extra subsidie? Zo niet hoe dan de bekostiging? (29-01-2024) - Functiehuis - Subsidie basisvaardigheden. De plannen van de scholen en het effect (mogelijk op de vergadering met de RvT) (18-04-2024) - Zichtbaarheid GMR, punt vanuit de bestuurlijke visitatie 2023 maar ook zelf door de GMR op de agenda gezet om te bespreken met de RvT 18-04-20234 uiteindelijk niet op de vergadering besproken. - Telefoonbeleid: werktelefoon IB-ers (08-07-2024) - Telefoongebruik: aanspraak maken op privé telefoon van de werknemers. (08-07-2024) - De klachtenregeling is ter bescherming van de klager en andersom. De bescherming voor de beklagde en de gevolgen voor diegene hoe zit het dan daarmee? (09-12-2024) 	Secretaris en voorzitter

