

Notulen GMR Morgenwijzer, 07-11-2022

Tijdstip 19.30 – 22.15

Aanwezig:

Personeelsgeleding: Jan Willem van der Kaaij (voorzitter), Amber van der Sluis (secretaris), Cardia Geers

Oudergeleding: Rob Swinkels, Anita van Alphen, Simone Kraan

Afwezig:

Personeelsgeleding: Danielle Balvert (met afmelding)

Oudergeleding: Marlies de Geus (met afmelding)

Locatie: Teams

Notulist: Carolien Nieuwesteeg

Vooroverleg GMR 19.30 – 20.00

1. Opening

Voorzitter opent de vergadering om 19.30 in deze samenstelling.

2. Vaststellen agenda

Naar aanleiding van punt 3.C.1. – Arbeidsmarkttoelage. CVB heeft gevraagd aan GMR of CVB in een klein gezelschap hierover in gesprek kan gaan. In deze vergadering is ruimte om vragen hierover te stellen. Vragen worden gesteld na agenda punt 3.C.

GMR-lid heeft agendapunten ingestuurd:

1. Spreidingsbeleid: De vraag is waar blijft het spreidingsbeleid?
2. Proces rondom Raad van Toezicht vacatures en hoe de GMR omgaat met het recht om een bindende voordracht te doen: wordt besproken na 4E.;
3. Enquête uitvragen voor de MR. Dit idee is in de vorige vergadering gepresenteerd. Voorstel is om dit punt aan te houden en even af te wachten wat uit de interne evaluatie komt.
4. Voorbereiden sessie van 17 november met de Raad van Toezicht. Onderwerp is de kernwaarden van Morgenwijzer. Daar is in een eerdere sessie ook met elkaar over gesproken.
5. Classificatie van beleid¹ Bij de start van het schooljaar, zou dit in werking treden, maar dat is nog niet gebeurd. Hierover wordt contact opgenomen met Bestuurssecretaris. Niet voor in deze vergadering, maar voorzitter zal dit oppakken na deze vergadering met bestuurssecretaris (actie 1).
6. AVG en privacy beleid: naar aanleiding van het overleg van voorzitter met de FG. Dit punt is om nader te bespreken in de GMR. Dit punt wordt aangehouden en komt terug in een volgende vergadering.

¹ Actiepunt 1

2.A. – Bestuursformatieplan

GMR-lid heeft vragen over het stuk:

1. Per 01-01-2023 wordt vanuit de wet een nieuwe teldatum van het aantal leerlingen gehanteerd, namelijk 1 februari. In het stuk wordt de oude teldatum van 1 oktober aangehouden. Aan het MT zal worden gevraagd waarom in dit stuk hier zo specifiek voor gekozen is.
2. Andere vraag gaat over de arbeidsmarkttoelage (3C1). In het kader van de fusie Jenaplaneet / het Startblok. In het bestuursformatieplan staat dat de Arbeidsmarkttoelage verdeeld gaat worden over beide scholen voor het lopende schooljaar. Uit het stuk blijkt dat de fusie volgend schooljaar zal plaatsvinden. Dit is intern nog wel even belangrijk om te noemen. Is het wel nodig om de arbeidsmarkttoelage dit schooljaar al over beide scholen te verdelen?
 - a. Ander GMR-lid vraagt aan GMR-lid of in het bestuursformatieplan letterlijk staat dat de arbeidsmarkt toelage verdeeld gaat worden. GMR-lid reageert met dat er niet staat dat de arbeidsmarkt toelage verdeeld gaat worden, maar er staat wel in dat de fusie per volgend schooljaar pas een feit zal zijn. Dit is informatie om mee te nemen als met het CVB gesproken wordt over de arbeidsmarkttoelage.
3. Over het geheel genomen adviseert GMR-lid om in te stemmen met het stuk, want er zijn geen grote verrassingen als het vergeleken wordt met de bestuursformatieplannen die we eerder gezien hebben.

2.B. – Bevorderingsbeleid

GMR-lid: Compleet stuk, geen vragen over het beleid behalve over bijlage 1. In bijlage 1 staan wijzigingen cursief gedrukt in het profiel van LC. GMR-lid wil een verduidelijking over waarover instemming wordt gegeven. Is dat alleen over de overgang van LB naar LC of ook op de wijzigingen van het profiel van de LC-functie. Voorzitter stelt voor om dit straks te vragen om hier duidelijkheid over te krijgen.

Voorzitter doet een ronde langs de andere leden:

- GMR-lid is niet bekend met de LB en LC-functies en vraagt een korte toelichting. Ander GMR-lid geeft de toelichting.
- GMR-lid vond stuk lastig leesbaar en geeft aan dat de beschrijving van het LC-profiel naar zijn mening niets te maken heeft met de bevorderingsprocedure van LB naar LC. Probleem ontstaat volgens dit GMR-lid bij een inhouse training die in aanmerking moet komen voor de kwalificatie van HBO+. Voorzitter sluit af dat het interessant is om hier dieper op in te gaan.
- GMR-lid heeft een paar kleine vragen en reageert op opmerkingen van vorig GMR-lid. Stuk is herkenbaar voor de leden die al langer in de GMR zitten, omdat hier in 2019 ook naar is gekeken en instemming op is gegeven.
- GMR-lid geeft aan dat alles wat in het stuk uit 2019 wordt gezegd, in het voorliggende profiel onderuitgehaald wordt. In het stuk van 2019 wordt gezegd dat HBO+ het belangrijkste is en dat competenties geëxamineerd worden waaraan een HBO+ opleiding aan moet voldoen. Nu zeggen ze dat de in company training niet is geaccrediteerd en over de examinering moeten we nog nadenken. Het lijkt erop dat het vorige beleid deels wordt herzien, wat ook had gekund met 2 regels toevoegen in het vorige beleid. Waarom is er nu bladzijdes vol aan tekst nodig. GMR-lid snapt het probleem en hoe ze het willen oplossen, maar procedureel vond hij het moeilijk te volgen.
- Overige GMR-leden hebben geen vragen.

Concluderend stelt de voorzitter dat de oudergeleding het stuk lastiger vond om te lezen, ook omdat er een ouder stuk aan ten grondslag lag, maar er zitten ook wat tegenstrijdigheden in. Voorzitter is benieuwd hoe daarop gereageerd gaat worden en of ze het ook herkennen.

2.C. - Notulen van de laatste vergadering.

- Pagina 1, op agendapunt 2.B. komt men vandaag terug
- Pagina 2, GMR-lid heeft een wijziging aangebracht in opmerking over aanwezigheid.
- Pagina 6, ten aanzien van het ongevraagd advies² vraagt voorzitter aan secretaris of dat inmiddels naar het CVB is gegaan. Secretaris geeft aan dat vandaag het laatste akkoord is ontvangen. Het moet nog opgestuurd worden.
- Pagina 6, interne evaluatie wordt ook op teruggekomen in deze vergadering.
- Pagina 7, aanpassingen huishoudelijk reglement zijn door voorzitter gedaan.
- Pagina 7, vacature voorzitter wordt op teruggekomen tijdens deze bijeenkomst
- Pagina 7, GMR-lid neemt deel aan de klankbordgroep rondom het nieuwe strategisch plan. Ze vertelt dat het interessant was en het was ook fijn om het stokpaardje van de GMR "duurzame inzetbaarheid" weer in te kunnen zetten. Onverwacht voor GMR-lid, was dat een ander GMR-lid ook aanwezig was. Dat was fijn, omdat dat meer balans in de klankbordgroep gaf.

Voorzitter dankt GMR-lid voor het notuleren van de vorige vergadering en vraagt de nieuwe notuliste om een actielijst bij te houden.

Bestuursformatieplan wordt verder doorgesproken. GMR-lid geeft aan dat een aantal bovenschoolse taken zijn weggeschreven in het stuk, maar ze mist ook een aantal functies/taken, zoals bijvoorbeeld het ondersteuningsteam, kindcoaches en de projectmanager NPO. Dat zijn op dit moment ook taken en geen functies. Vraag van GMR-lid is of dit ook in het bestuursformatieplan thuishoort. Voorzitter weet het niet en stelt voor om het te vragen.

GMR-lid reageert dat ze denkt dat de ondersteuners er wel in staan op pagina 12, tabel 7 en tabel 8. Dat is waarschijnlijk wat vorig GMR-lid bedoelt, ze heeft er overheen gelezen. Ander GMR-lid reageert dat zij ook de coördinator NPO niet heeft teruggevonden, niet in de schema's in ieder geval. GMR-lid vraagt zich af waar bijvoorbeeld de stagebegeleider onder valt.

GMR-lid heeft het stuk gelezen en concludeert dat dit allemaal dingen zijn waar je geld voor krijgt, plat gezegd. Ander GMR-lid reageert dat dat klopt, maar er wordt ook gezegd hoe het wordt verdeeld, in het stukje organisatieniveau met die school overstijgende formatie. GMR-lid bedoelt niet te zeggen dat andere rollen niet bestaan, maar dat je die uit andere gelden moet bekostigen.

Beide GMR-leden discussiëren over de learning communities. Daar hebben we het de vorige keer wel over gehad, de NPO-gelden stoppen straks. In het bestuursformatieplan staat niks over hoe de leerkrachten eventueel worden gefaciliteerd, hoort dit dan ook niet terug in dit stuk? GMR-lid geeft aan dat de NPO-gelden in een apart plan staan, dat plan is ook langs de GMR gegaan. Het is goed om te toetsen, maar dat dat de reden is dat de NPO-gelden niet in dit document staan.

Voorzitter opent het tweede deel van de vergadering.

3.A. - Bestuursformatieplan

² Actiepunt 2

GMR-lid leidt in en geeft aan dat ze vragen heeft over de teldatum. De teldatum die genoemd wordt in het stuk, komt niet overeen met de wetwijziging. Vraag is waarom bewust 1 oktober wordt aangehouden en niet de nieuwe datum wordt gebruikt.

Directeur bedrijfsvoering geeft aan dat per 1 januari 2023 een nieuwe systematiek wordt gehanteerd met betrekking tot de bekostiging. Onderdeel van de verandering is een aanpassing in de teldatum. Dat heeft te maken met de bekostiging vanuit OCW. De reden dat de teldatum is verschoven is omdat de bekostigingsperiode is verschoven van schooljaren naar kalenderjaren. Vanaf 1 januari 2023 geldt de bekostigingsperiode per kalenderjaar en is besloten dat een teldatum van 1 februari daar beter bij aansluit. Het bestuursformatieplan is een intern beleidsstuk wat de formatie per schooljaar bepaalt. Dat is de reden geweest om vast te houden aan 1 oktober als teldatum. Als je naar de teldatum van 1 februari gaat, zit er een grotere onzekerheid in, je werkt meer met prognoses dan met werkelijke cijfers. Dit is de belangrijkste reden geweest om vast te houden aan 1 oktober.

GMR-lid stelt een vervolgvraag: mede door wat op pagina 4 staat, namelijk dat het leerlingenaantal licht zal gaan dalen het komende jaar, is het dan niet in het voordeel van Morgenwijzer om een teldatum van 1 februari aan te houden? Dan tel je van 1 februari 2022 tm 1 februari 2023, dan zou je toch meer bekostiging krijgen?

Directeur bedrijfsvoering licht toe dat het klopt dat de leerlingenaantallen op 1 februari hoger zijn dan op 1 oktober. OCW heeft gesteld dat het leerlingenaantal in februari 5% hoger is, en als reactie daarop is de bekostiging met 5% verlaagd om budgetneutraal uit te komen.

Directeur bedrijfsvoering maakt 1 kanttekening bij de teldatum in het bestuursformatieplan. De teldatum van 1 februari wordt aangehouden bij de budgetten rondom de werkdrukmiddelen die rechtstreeks verband houden met de bekostiging.

Laatste vraag van GMR-lid op pagina 16: wat is de ACPA-pilot? Directeur bedrijfsvoering: ACPA is de Academische Pabo. Bij de Hogeschool Leiden en in samenwerking met de universiteit Leiden, draait nu een pilot om te kijken hoe we programma's voor academische pabo studenten beter kunnen laten aansluiten bij de studie dan de standaardprogramma's voor Pabo studenten.

Ander GMR-lid geeft aan dat ze het een duidelijke uitleg vond en vraagt aan directeur bedrijfsvoering of het een idee is om zijn kanttekening rondom de afwijkende teldatum in relatie tot de bekostiging toe te voegen aan de inleiding van het bestuursformatieplan. In de inleiding staat een kopje teldatum blijft 1 oktober. De informatie die nu net gegeven is, zou daar eigenlijk ook thuishoren.³

GMR-lid: Uit het NPO plan kan GMR-lid zich herinneren dat zoveel mogelijk van de gelden direct naar onderwijs gaat en dat een klein deel van het budget bovenschools wordt besteed. In het bestuursformatieplan staat dat 50% van de NPO gelden bovenschools worden begroot. Directeur bedrijfsvoering vermoedt dat GMR-lid doelt op de aanvullende budgetten onderwijsachterstanden. GMR-lid geeft aan dit misschien niet goed gelezen te hebben. Directeur bedrijfsvoering zoekt het ook op en er wordt inderdaad 1 stukje 50% / 50% verdeeld. In budget par. 3.2, bullets onder 3.2, een na laatste bullet. Die bullet gaat over de extra bekostiging voor scholen met een positieve achterstandsscore. Dat is iets anders dan NPO. De aanvullende budgetten voor onderwijsachterstanden is een jaarlijkse bekostiging. Scholen met een positieve achterstandsscore krijgen een stukje extra budget voor extra ondersteuning van leerlingen die dat nodig hebben. Wat wij gedaan hebben is dat 50% van dat budget rechtstreeks naar de scholen gaat zodat scholen op voorhand rekening kunnen houden met de formatie of ondersteuning die ze het hele jaar willen inzetten. De andere 50%

³ Actiepunt 3

wordt toegevoegd aan het budget voor het ondersteuningsteam, omdat we van tevoren niet precies weten waar we het budget het hardst nodig hebben.

GMR-lid heeft nog een vraag: Er staat in het plan dat er extra geld is voor HB-leerlingen, dat is duidelijk. Is dit de enige groep waar extra geld voor is? Directeur bedrijfsvoering geeft aan dat dat niet het geval is, maar geeft aan dat voor de HB-leerlingen wel geldt dat dit de enige groep is waar we de klassen anders formeren. Dat is de reden waarom in het bestuursformatieplan hier rekening mee gehouden wordt.

GMR-lid: Er staat niets in het stuk over de learning communities. Kan de GMR ervan uitgaan dat in schooljaar 23/24 Morgenwijzer niets gaat uitgeven aan de learning communities?

Directeur bedrijfsvoering: nee, in het bestuursformatieplan wordt de vaste reguliere formatie besproken en worden de kaders afgesproken. Daarin hebben de learning communities geen rechtstreeks relatie. Learning community is een Morgenwijzer toevoeging die we inderdaad willen gaan uitrollen en staat los van de reguliere vaste formatie in de scholen.

GMR-lid heeft nog een vraag over de conciërges. Er wordt rekening gehouden met 0,75 FTE bovenschoolse conciërges. Er zit ook een redelijke verduurzamingsopgave bij de scholen. Wie pakt die verduurzamingsopgave op? Is dat de bovenschoolse conciërge of de conciërge op school? Is daar al over nagedacht?

Directeur bedrijfsvoering licht toe dat we een uitvoeringsmedewerker facilitair hebben en dat deze onderdeel is van de portefeuille bedrijfsvoering. Samen met de medewerker facilitair wordt gekeken naar en gewerkt aan verduurzaming. Een voorbeeld: in de zomervakantie zijn twee scholen voorzien van ledverlichting. Dit staat los van het bestuursformatieplan.

Agendapunt 3.A. wordt hiermee afgesloten.

3.B. - Bevorderingsbeleid.

Voorzitter: Dit stuk is door de personeelsgeleding anders gelezen dan door de oudergeleding. Voor de oudergeleding was het stuk lastiger te lezen. Dat heeft waarschijnlijk te maken met het feit het stuk al eerder aangeboden is geweest in 2019.

GMR-lid: Geen vragen over het beleid, er zijn wel vragen over bijlage 1. Het gaat om de wijzigingen die in rood en cursief zijn aangegeven. Daardoor kreeg GMR-lid het gevoel dat we over meer gaan instemmen dan alleen de procedure overgang van LB naar LC. Vraag is waar stemmen we nu straks mee in?

Directeur bedrijfsvoering: Ingestemd wordt met de wijzigingen in de LB naar LC-procedure. De wijzigingen in de bijlage zijn inderdaad een 1 op 1 kopie van de vorige keer. Het is op deze manier neergezet, omdat wordt afgeweken van het profiel dat we volgen. Daar zijn geen inhoudelijke wijzigingen in gekomen. De enige wijziging die heeft plaatsgevonden is dat L10 is vervangen voor LB en L11 voor LC.

GMR-lid spreekt het vermoeden uit dat er een tegenstrijdigheid te vinden is in het stuk uit 2019 en het voorliggende stuk. GMR-lid heeft het vorige document gezocht dat ging over de procedure L11 benoeming en kwam uit op een versie van 25 mei 2019 terwijl wordt gesproken over een versie van september 2019. Directeur bedrijfsvoering geeft aan dat hij niet precies weet of 25 mei de laatste versie is, dat kan hij niet terugzien, dat zoekt hij uit⁴. GMR-lid heeft het stuk gevonden bij Vastgesteld Beleid, bestuurssecretaris geeft aan dat de versie die daar staat waarschijnlijk de laatste versie is.

GMR-lid: wanneer nu een inhouse opleiding wordt gedaan, is het verzoek dat die inhouse opleiding ook kan tellen als HBO+ niveau in plaats van dezelfde training op HBO+ niveau

⁴ Actiepunt 4

extern te volgen. Het andere dat onduidelijk is, is dat het beschikken over bepaalde competenties niet direct wil zeggen dat je een bepaalde functie kan krijgen. Er moet natuurlijk ook behoefte zijn binnen de school of binnen Morgenwijzer.

Directeur bedrijfsvoering: aan de ene kant heb je competenties en aan de andere kant heb je vacatures voor een bepaalde rol, die twee zaken staan los van elkaar. Het meest cruciale uit de procedure uit 2019 is dat HBO+ wordt uitgelegd als een geaccrediteerde opleiding. Het allerbelangrijkste wordt genoemd als dat van de competenties minstens 6 van de 11 worden getoetst. In het nieuwe document staat dat de examinering van de incompany opleiding nog onduidelijk is. Dan denk ik dat het belangrijker is om iemand te toetsen of iemand die competenties heeft en nu zeg je dat het volgen van de opleiding al voldoende is en dat de examinering later bepaald wordt.

Directeur bedrijfsvoering: twee zaken zijn aangepast. In de oude regeling staat dat als onderdeel van de benoeming naar L11 altijd een externe HBO+ opleiding gevolgd moet zijn. We zien dat incompany trainingen behoorlijk gestegen zijn in niveau en we hebben in het stuk aangegeven dat op het moment dat we vinden dat die incompany training minstens vergelijkbaar is qua niveau met een HBO+ opleiding dat de incompany training, als onderdeel van de procedure om LC te worden, mee mag tellen en dat je niet nog extra ook een HBO+ opleiding extern moet volgen. Het is niet zo dat de HBO+ opleiding de enige parameter is om LC te worden. Dat is niet veranderd, de competenties waar je aan moet voldoen dat is gelijk gebleven. Directeur bedrijfsvoering leest na of dit voldoende duidelijk beschreven staat⁵.

Directeur bedrijfsvoering geeft aan dat de opmerking van GMR-lid duidelijk maakt dat de tekst op meerdere punten multi-interpretabel is en dat is niet goed. De formulering van de tekst zal nogmaals goed bekeken worden en indien nodig worden aangepast. Die 6 van de 11 blijft staan, maar de externe HBO+ kan vervangen worden door een incompany opleiding die we daar inmiddels voor hebben.

CVB licht verder toe dat de aanleiding om dit beleid te veranderen vanuit de medewerkers is gekomen. Medewerkers geven de voorkeur aan incompany opleidingen, maar het levert hun in een LC-traject niets op. Toen hebben we gezegd, dan gaat er vanuit ons beleid een verkeerde werking uit, laten we dan het beleid bijstellen.

Wat GMR-lid nu bloot legt is dat wanneer je als lezer geen leerkracht bent, je dat er niet uithaalt. CVB: Er gaat ook een andere werking uit binnen incompany trainingen, namelijk samen werken, samen leren en gericht wat is er nodig op scholen. Incompany trajecten zijn veel meer praktijkgericht. Vinden we dat die opleidingen ook in aanmerking komen om iemand in een LC-traject te zetten? Dit is de vraag die voorligt en we moeten hem dan zeker ook aanpassen. Voorzitter geeft aan dat we dit in het nagesprek met elkaar zullen bespreken en dat wordt dan doorgegeven aan bestuurssecretaris. Als het dan op die manier aangepast wordt, dan is het ook akkoord.

GMR-lid: Wat is dan de toegevoegde waarde van P&O en hoe gaat dat in zijn werk?

Directeur bedrijfsvoering: In de oude versie was met betrekking tot de procedure LB naar LC in eerste instantie alleen contact tussen de leerkracht en de schooldirecteur. De schooldirecteur heeft niet het totaalplaatje. Hierdoor kan een situatie ontstaan waarbij P&O meer informatie heeft dan de schooldirecteur, waardoor het beeld van de schooldirecteur anders kan zijn met betrekking tot de procedure LB / LC. Dit was de reden om dit onderdeel toe te voegen. Agendapunt 3.B. wordt hiermee afgesloten.

⁵ Actiepunt 5

3.C. - Terugblik interne evaluatie

Voorzitter heeft iedereen gesproken en iedereen vond het een interessante bijeenkomst op 31 oktober. Voor de afwezigen licht de voorzitter toe dat Johan uitgelegd heeft dat er een manier is van uitvragen bij de achterban, of dat nu leerkrachten of MR'en zijn, waarbij in een dermate vroegtijdig stadium die uitvraag wordt gedaan dat er nog op geen enkele manier beleid geschreven is. De ingrediënten moeten nog bepaald worden. Zowel voor de GMR waarin we een proactieve rol willen innemen heel interessant, maar ook voor het CVB blijkt dit interessant, bijvoorbeeld als het gaat om het strategisch HR-beleidsplan.

Voorzitter stelt voor om met elkaar vast te stellen om Johan Berends opnieuw uit te nodigen om te kijken of hij ons kan begeleiden bij het vroegtijdig uitvragen van personeel over wat in zo'n strategisch HR beleidsplan mogelijkkerwijs opgenomen kan worden.

CVB: Geen aanvullingen. Eyeopeners was wat precies wordt verstaan onder vroegtijdig. CVB vond ook de toegepaste werkwijze interessant. CVB stelt voor om één onderwerp met hem te doorlopen en te kijken hoe dat bevalt. Bij Strategisch HR staan we aan de voorkant en het gaat echt over werknemers.

GMR-lid geeft aan dat dit voor MR'en ook interessant is. Stel dat wij als GMR nu ervaring op doen met deze methodiek, dan kunnen wij onze ervaring delen met de MR'en. CVB bevestigt dat het er inderdaad over gegaan is hoe we de werkwijze die we zelf hebben ook kunnen spiegelen aan de MR'en en eigenlijk ook de betrokkenheid in de MR zodat die school eigen MR's ook naar een dermate niveau gaan dat ze mogen verwachten wat er staat op de agenda en die betrokkenheid verhogen. Dat zat ook in het programma met Johan.

GMR-lid: inspirerende bijeenkomst, voelt als een missend bouwsteentje. In een vorige vergadering was geopperd om de relatie met de GMR te verbeteren door het doen van een enquête om dus meer informatie naar boven te halen. Een van de punten was daarbij dat je wel 100 vragen kunt bedenken, maar het moet wel een bepaald thema hebben. GMR-lid vond het mooi dat Johan aangaf om dit vanuit die MR'en zelf te laten komen en niet als GMR te bedenken. Nu komen er twee dingen bij elkaar. We hadden al bedacht wat we wilden doen en nu is daar de hoe bijgekomen.

Voorzitter opent de stemronde, iedereen is akkoord. Voorzitter stelt voor dat de secretaris, bestuurssecretaris, CVB en voorzitter snel een datum inplannen om hier vervolg aan te geven⁶. Uiteindelijk wordt dit dan ook weer teruggekoppeld aan de GMR-leden als er meer inhoud is.

Agendapunt 3.C. wordt hiermee afgesloten.

3.C.1. – Arbeidsmarkttoelage

Personeelsgeleding van de GMR heeft niet ingestemd met de arbeidsmarkttoelage zoals die is voorgelegd aan de GMR. De oudergeleding heeft een negatief advies gegeven. GMR heeft op deze besluiten een onderbouwing gegeven. CVB wil graag met de GMR hierover in gesprek. Niet om de besluitvorming opnieuw te doen, maar als klankbord. Voorzitter heeft aangegeven dat hij dat graag wil doen.

Voorzitter heeft ook bij CVB aangegeven dat hij op zoek zou gaan binnen de GMR naar iemand van de personeelsgeleding en iemand van de oudergeleding voor dit klankbord. Die volgorde had voorzitter niet goed gedaan. Vandaar dat dit punt op de agenda staat en op deze manier aangevlogen wordt. Alle informatie is bekend bij de GMR leden, maar er zijn

⁶ Actiepunt 6

nog vragen. Met bestuurssecretaris is afgestemd om deze vragen te behandelen in het deel waaraan het CVB deelneemt.

CVB: We hebben hier te maken met een regeling die voortdurend is veranderd. Er is een regeling geïntroduceerd en we hebben die regeling vervolgens zo blauw mogelijk toegepast op hoe die is ontworpen. CVB was niet aanwezig tijdens de bespreking in de vorige vergadering, maar toen zij de terugkoppeling van de GMR las, concludeerde het CVB dat er een aantal lijnen in zitten.

Eenzijds gaat de GMR niet akkoord met de regeling zoals die er nu is. Anderzijds uit de GMR haar zorgen over het langetermijnbeleid. Voor CVB is het nu heel makkelijk om te zeggen dat ze het GMR-advies overneemt, zetten hem op 1 school in en dan is het afgeregeld, maar daar ontbreekt het aan visie.

Daarnaast vraagt CVB zich af, begrijpen we de regeling zoals die bedoeld is. Hoe heeft die regeling zich doorontwikkeld en begrijpen we als Morgenwijzer deze regeling goed en waaraan moeten we voor de toekomst denken.

CVB heeft voorgesteld om te resetten, want er is tijd. Voorstel is om een voorlichting te plannen. Dan heeft iedereen hetzelfde vertrekpunt. Vervolgens kan CVB kijken of een bijstelling nodig is op het voorgestelde besluit.

Besluitvorming:

GMR-lid: het is nog niet helemaal duidelijk wat het doel van deze voorlichting is. CVB gaf vorige week aan dat het belangrijk is om rolvast te zijn. Als je het nu heel rolvast bekijkt, is het precies wat voorzitter zei, de GMR heeft negatief geadviseerd en niet ingestemd. Volgens GMR-lid is het dan aan het CVB om met een nieuw voorstel te komen of eventueel naar de geschillencommissie te gaan.

CVB: waar ook ruis ontstaat is op de regeling an sich, hoe is die regeling nu bedoeld. Er komt een soort knip, een reset, ons gezamenlijk laten informeren en een beeld krijgen bij de regeling.

Als iedereen zich heeft laten voorlichten, kan de GMR een beter besluit nemen over het voorliggende beleid en CVB kan beter beleid formuleren. GMR-lid vraagt aan wie of wat dan gedacht kan worden? CVB denkt aan Ronald Bloemers van VOSABB. Ronald Bloemers kent de regeling en weet ook hoe de wet- en regelgeving in elkaar zit. Hij zou een geschikt persoon zijn om ons te laten voorlichten.

GMR-lid: samen optrekken is een heel andere weg dan dat ze gewend is te gaan, maar ze is zeker niet tegen. Ze vraagt wat er gaat er het lopende schooljaar gebeuren met de arbeidsmarkttoelage voor bijvoorbeeld het Startblok.

Directeur bedrijfsvoering: Samen optrekken zit niet in het gezamenlijk formuleren van beleid. Het samen optrekken zit in het samen tot ons nemen van de kennis van de huidige regeling. Dus een gelijk startpunt. Op basis daarvan komt het CVB wellicht met een gewijzigd beleidsstuk en dan zitten we weer in de rolvaste fase, want dan komt er een nieuw stuk bij de GMR ter beoordeling, advies en instemming.

Met betrekking tot de huidige regeling geeft directeur bedrijfsvoering aan dat in de regeling van vorig schooljaar is afgesproken om de verrekening helemaal aan het einde van het schooljaar te laten plaatsvinden, omdat dan de formatiewijzigingen pas goed in te schatten zijn. In zijn optiek geldt dat ook voor dit schooljaar, dus er verandert niets, omdat de uitvoering aan het einde van het schooljaar plaatsvindt.

GMR-lid wil liever met de hele GMR dit voorgestelde traject doorlopen. Hoewel het geen kwaad kan om hier verder over te praten stelt GMR-lid vast dat de strekking van de GMR wel duidelijk is op dit vlak en ook wat de GMR nodig heeft.

CVB: De hele GMR is ook akkoord. Stel het CVB komt met een nieuw beleid en GMR en CVB hebben nog het gesprek over hoe is de regeling nu precies bedoeld, dan benader je de regeling ook niet breed genoeg. CVB merkt dat er ruis zit op de uitleg/ reikwijdte van de regeling.

GMR-lid vraagt om een aanvullende toelichting, want hij kan niet volgen wat CVB bedoeld. De regeling is telkens aangepast volgens CVB, maar GMR-lid kan daar geen enkel bewijs van vinden.

Directeur bedrijfsvoering geeft aan dat hij contact gehad heeft met Ronald Bloemers. Ronald Bloemers heeft aangegeven dat de regeling zoals je hem mag uitleggen veranderd is. De uitleg is ook verbreed ten opzichte van de eerste uitleg. Om dus een zo breed mogelijk beeld te kunnen vormen van de mogelijkheden die we kunnen inzetten met de extra bekostiging, willen we opnieuw kijken of het beleid zoals dit de eerste keer is opgesteld, de beste oplossing is. Op het moment dat het CvB met een nieuwe tekst komt, kan de GMR met dezelfde uitleg die we gezamenlijk hebben ontvangen kan beoordelen of de tekst passend is.

GMR-lid: de GMR heeft veel energie gestopt in het achterhalen van officiële bronnen en wat daar de verschillende stukken uit zijn. GMR-lid heeft het zich persoonlijk aangetrokken dat het goedgekeurde beleid een negatief effect heeft gehad op een functie. GMR-lid is gaan terugkijken waar GMR dat gemist heeft, maar kon nergens vinden dat benoemd is dat het voorstel van Morgenwijzer afwijkt van de officiële publicaties. Als er een toelichting was geweest met argumentatie waarom door Morgenwijzer afgeweken wordt van de regeling, dan was de GMR waarschijnlijk wakker geworden en was daar extra aandacht voor geweest. In het huidige document wordt gedaan alsof alles volgens de officiële documentatie is, maar dat is niet zo. Dat wil niet zeggen dat daarmee het voorstel niet goed is, maar de schijn wordt gewekt alsof het voorstel in lijn is met de richtlijnen en dat is feitelijk onjuist.

CVB: Deze regeling is een worsteling. We willen alleen maar het goede doen voor de scholen, maar deze regeling is ingewikkeld. De vraag is namelijk wanneer je nou het goede doet voor de scholen. Op voorhand wil CVB meegeven dat het advies van de GMR over het niet uitsluiten van functies sowieso wordt overgenomen. Maar het gezamenlijk voorlichten (dat kan ook in een reguliere GMR-vergadering) op de regeling is een belangrijk punt om zo het beste te kunnen doen voor de scholen, zeker als de regeling breder getrokken wordt. Als we er toch breder naar gaan kijken, is de vraag van het CVB om gezamenlijk geïnformeerd te worden. Vervolgens komt CVB terug met beleid. CVB bevestigt nogmaals dat niemand wordt uitgesloten, dat wordt door CVB gegarandeerd.

Besluitvorming die voorligt is om GMR gezamenlijk met CvB door VOSABB te laten informeren over de interpretatie van de regeling om vanuit daar verder uit te bouwen.

Voorzitter geeft aan dat dit een gezamenlijk GMR-traject wordt. Aangezien de tijdsdruk er niet heel erg op zit, stelt voorzitter voor om dit tijdens een reguliere (live) vergadering te doen. Voorzitter stemt met bestuurssecretaris af wanneer de eerstvolgende vergadering is en checkt even of dit agenda technisch ook past. En er moet gecheckt worden of VOS ABB kan aansluiten⁷.

⁷ Actiepunt 7

Voorzitter bedankt iedereen voor de bijdrage aan dit agendapunt en hiermee wordt agendapunt 3.C. afgesloten.

3.D. - Ter informatie aangeboden stukken

CvB geeft aan dat er geen andere zaken besproken hoeven te worden. GMR-lid heeft een vraag ten aanzien van de stand van zaken.

- Herziening van de klokkenluidersregeling: bestuurssecretaris geeft aan dat dit stuk eraan komt en als deze beschikbaar is, dan komt die ook naar de GMR. Dit is vanuit de code goed bestuur, daarom moet een aanpassing plaatsvinden. Bestuurssecretaris geeft aan dat dit document begin 2023 aangeboden zal worden.
- Er is een overleg geweest tussen schoolbesturen Alphen en Leiden over het lerarentekort. GMR-lid is benieuwd wat daarin besproken is. CVB licht toe dat Leiden een arbeidsmarktonderzoek laat uitvoeren op basis van de tekorten. CVB heeft gekeken in Leiden hoe dit daar aangepakt is. De partij die het onderzoek uitgevoerd heeft, heeft dat ook in onze regio uitgevoerd. Aangezien de regio's aangrenzend zijn wil je van elkaar weten waar je mee bezig bent, in het kader van welke afspraken maken we hier met elkaar over. De uitkomsten van het Alphense onderzoek, zijn in een eerdere stand van zaken meegenomen. Bestuurssecretaris geeft aan dat het rapport nogmaals wordt gedeeld. CVB geeft aan dat een deel van de samenvatting ook in het document 'Onderwijs anders organiseren' heeft gestaan. Daarin zat de onderbouwing in uit het arbeidsmarktonderzoek. CVB geeft aan dat het arbeidsmarktonderzoek toegestuurd kan worden als daar interesse voor is. GMR-lid geeft aan dat zij dat wel interessant vindt.

Voorzitter geeft aan dat dit deel van de vergadering wordt afgesloten en bedankt het CVB voor de aanwezigheid en toelichtingen in dit deel van de vergadering.

4.A. - Bestuursformatieplan

GMR-lid geeft aan dat ze het stuk lastig kan plaatsen in een bredere context. Ze heeft de behoefte dat in dergelijke stukken meer staat over scope en context. Ze mist achtergrond.

Ander GMR-lid: Dit is het gevoel dat ouders wel vaker hebben. Voor leraren is de materie en structuur vaak wel duidelijk. Met de RvT is gesproken over een kapstok hoe je beleid kan plaatsen in het grotere geheel. Dat is nog 1 van de to do items. Voorzitter bevestigt dit. GMR-lid heeft een voorzet gegeven met de classificatie. Maar het gaat nog wel een stukje verder dan dat, zoals CVB altijd zegt de alignment. De RvT heeft dat ook, als je structuur hebt rondom alle beleidsdocumenten die in een jaar langskomen dan kan je ook zeggen dat je in een bepaald jaar een bepaalde focus aanbrengt vanuit het stuur op medezeggenschap.

GMR-lid bracht het onderwerp verduurzaming aan in de vergadering, omdat dat eigenlijk niet in het stuk terug te vinden is. Ze licht toe dat er 0,75 FTE aan conciërge/technisch beheerder is opgenomen. GMR-lid weet uit ervaring dat verduurzaming heel wat voeten in de aarde heeft en denkt dat met 0.75 FTE ontoereikend zal zijn.

GMR-lid sluit af met de opmerking dat de scope duidelijker moet. Welke formatie is opgenomen in het plan en welke niet, waar is andere formatie te vinden, etc. De oudergeleding is op zoek naar context. Secretaris vraagt of het oplegformulier dan niet voldoende is. In het oplegformulier staat hoe de formatie over de scholen is verdeeld. GMR-lid vindt dat niet voldoende, omdat zij verwacht dat de hele formatie van geheel Morgenwijzer daarin staat.

Instemming door PG, positief advies van twee leden van de OG. Een lid van de oudergeleding onthoudt zich van stemmen omdat zij het stuk nog niet goed begrijpt. Volgens dit GMR-lid zou iedere leek het stuk moeten kunnen begrijpen. Secretaris antwoordt dat het een toegevoegde waarde is om kritisch te zijn op het proces, maar we ons wel bewust moeten zijn van het effect op de uitrol wanneer we niet instemmen. We zullen moeten kijken hoe hiermee om te gaan.

Agendapunt 4.B.

Instemming door PG, positief advies van OG.

Toevoeging GMR-lid OG: eigenlijk zou het hele stuk opnieuw moeten. Het stuk wordt nu herschreven, secretaris monitort dit. Als de strekking/context wordt opgenomen in het stuk, dan kunnen we gewoon instemming / positief advies geven.

4.C - Punten uit de MR

Reeds besproken.

4.C1 – Arbeidsmarktoelage

GMR-lid: CvB heeft zich onvoldoende laten informeren in wat de regeling uiteindelijk is geworden. Aannahme is dat te goeder trouw is gehandeld op voorlopige informatie en dat nadat een en ander definitief is geworden, dat niet meer gecontroleerd is. GMR-lid was verbaasd dat de aannahme van het CVB is dat de GMR er niet goed naar gekeken heeft, terwijl de GMR vindt dat ze zich juist heel goed erin verdiept hebben.

Ander GMR-lid is nog zoekende naar de reden voor dit extra overleg. Als GMR hebben we geen instemming gegeven en een negatief advies. Als GMR zijn we duidelijk geweest in wat voor ons de eisen waren en hoewel GMR-lid het einde waardeerde had zij verwacht dat ze daarmee waren begonnen.

Onderwerp is goed genoeg besproken en het is een goed idee om hier een externe bij te betrekken. GMR is akkoord met VOSABB, maar de PO-raad of een andere instantie aan de bron zou een sterkere instelling zijn geweest om dit toe te lichten.

4.E. – Jaarverslag

Eigenlijk zou het jaarverslag ter instemming moeten liggen en daarmee ook helemaal af moeten zijn, maar kijkend naar de interne evaluatie, ingrediënten toevoegen. Secretaris heeft nog enkele vragen:

- ambities van vorig jaar: zijn met 'classificatie van beleid' en de 'werkgroep proactief op HR' de ambities van de GMR van het vorige jaar zo voldoende gedekt?

Voorzitter: de werkgroep pro-actief op HR is daar heel specifiek in genoemd en het stukje classificatie van beleid dat is gedurende vorig jaar erbij gekomen.

Eind schooljaar 2020 / 2021 ging de afspraak met de RvT niet door, omdat dat toen niet fysiek kon. Volgens secretaris is er overleg geweest over de identiteit en kernwaarden van Morgenwijzer. Dat is waar we dit jaar ook op willen terugkomen. Er is ook een bijeenkomst met alleen de RvT geweest en die ging over de volle agenda. In Senzaa is een afsluitende borrel geweest met ook informeel over het strategisch plan. Bestuurssecretaris zal voor secretaris het financieel overzicht regelen.

Secretaris gaat het stuk schrijven / aanpassen en zal dit via e-mail afhandelen met de GMR.

4.E.1. – Proces rondom Raad van Toezicht – vacatures

Hoe gaan we om met het recht om een bindende voordracht te doen? Als de GMR zou willen, dan zou de GMR een bindende voordracht mogen doen. Gaan we daar gebruik van maken?

Er zijn in totaal 5 gesprekken geweest, waaruit 3 kandidaten worden voorgedragen. Een van de drie wordt een kandidaat-lid en zal eerst een periode meelopen om ingewerkt te worden.

Er blijft nog 1 vacature over (als de andere 2 kandidaten benoemd worden) en de vraag is of we iemand gaan voordragen, omdat we natuurlijk ook al zitting hebben in de benoemingscommissie. Dat is al een vrij unieke situatie. GMR-leden hebben geen geschikte kandidaten.

GMR-lid geeft aan dat hij het punt ingebracht heeft zodat de GMR hier een bewuste keuze in kan maken. Het is namelijk een heel krachtig recht dat de GMR heeft. GMR-lid kent ook geen kandidaten, maar als we dit recht willen inzetten dan kan de GMR ook nog gaan "werven". Aan de andere kant is de GMR meegenomen en geconsulteerd en dat is al voldoende.

GMR-lid vraagt zich af of de te benoemen kandidaten goed genoeg zijn, als zij de belangen van de GMR goed genoeg kunnen behartigen dan is het misschien wel goed zo.

Kandidaten worden besproken. GMR is tevreden met de kandidaten die voorgedragen zijn. Als we vanuit onszelf niet een specifiek profiel hebben, dan weten we ook niet waar we naar moeten zoeken en zolang we dat niet hebben kunnen we ook niemand voordragen.

GMR-lid geeft aan dat ze het prettig vindt dat een bewuste keuze gemaakt wordt. Weten we op voorhand in welke richting we nog een kandidaat zoeken? Zij heeft ook geen geschikte kandidaat en gaat akkoord als de voorzitter akkoord gaat.

GMR-lid sluit aan, dat wanneer wij een kandidaat voordragen vanuit de GMR dat de GMR dan eerst het er zelf over moet hebben over het profiel dat wij aan de RVT zouden willen toevoegen. Over het profiel heeft ze geen idee, omdat ze niet weet welk type mensen er nu in de RVT zitten en waar kennis ontbreekt. Wat maakt de persoon speciaal die wij eventueel aandragen? GMR-lid vraagt zich ook af of we hier energie in moeten steken gezien de andere onderwerpen die spelen op dit moment. Zeker ook omdat we al een rol hebben mogen spelen in de selectieprocedure.

Voorzitter sluit af met aan te geven dat hij het gevoel heeft dat het laatste aan de orde is.

4.F. - Terugkoppeling punten vooroverleg.

Terugkoppeling punten uit het vooroverleg met het CVB. Er zijn geen punten, maar dat komt ook vanwege de interne evaluatie. Dat vooroverleg is kort gehouden vanwege ook de interne evaluatie en zijn daar geen punten uit naar voren gekomen.

Rondvraag:

GMR-lid: geen vraag, wel een woord van dank omdat iedereen zo goed voorbereid is met goede punten en doorvragen.

GMR-lid heeft geen vragen, is wel benieuwd hoe de basiscursus was voor de MR'en.

GMR-lid mist oud-GMR-lid wel als maatje voor het lezen van de stukken voor de personeelsgeleding en is op zoek naar een nieuw maatje. Nieuw GMR-lid wil dat wel doen. 17 november is GMR-lid afwezig, vanwege oudergesprekken.

GMR-lid: niets voor de rondvraag.

GMR-lid: 17 november. Locatie: Senzaa.

Voorzitter: Dank voor ieders inbreng in de vergadering waarop we constructief met iedereen hebben gesproken. In een goed overleg en respectvol en goed op de inhoud.

Vergadering wordt afgesloten.