

Conceptnotulen voor de vergadering van de **Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad**

Datum: 24-06-2021
Aanvang: 19.30 uur
Plaats: Servicekantoor Blosse

19.30 uur **1. Opening en vaststelling agenda**

Een punt voor de volgende vergadering: evalueren GMR.

2. Notulen, mededelingen, ingekomen stukken

- Afberichten: Barry Molenwijk

Iedereen stelt zich nogmaals voor.

- Bespreking concept notulen GMR 27-05-2021 2a

Op het eind van de vorige vergadering ging het gesprek nog over het vaccineren (Covid vaccin).

Iemand las dat niet terug in deze notulen. Graag nog vermelden, dat er ook aandacht en ruimte moet zijn voor de medewerkers die zich niet laten vaccineren.

- Mededelingen en lopende zaken 24-06-2021 2b

GMR-cursus activiteitenplan:

De cursus voor het maken van het activiteitenplan is op 9 september en zal verzorgd worden door onze eigen juridisch adviseur van het CNVO Rob Overmars. Verdere informatie volgt in het nieuwe schooljaar.

Voorstellen GMR-leden 2021-2022

We willen de GMR en de GMR-leden meer zichtbaar maken voor ouders en personeel. We willen graag van iedereen een kort stukje waarin je je voorstelt: wie ben je, wat doe je, ouder/personeelslid, school, expertise, beweegredenen om zitting te nemen in de GMR etc. Plus een leuke foto.

Deze stukjes kunnen als nieuwsbericht gedeeld worden op het Blosseveld en op Blosse.nl en krijgen uiteindelijk een vaste plek op onze GMR-pagina.

Tekst plus foto graag aanleveren uiterlijk 20 september. Mailen naar GMR@blosse.nl

Voor geïnteresseerden, vanuit het CNVO:

<https://www.cnvconnectief.nl/aanmelden-online-bijeenkomst-versterken-medezeggenschap/>

Ter informatie over de wetswijziging vrijwillige ouderbijdrage:

<https://cnvstorageprd.blob.core.windows.net/media/documents/7419-OCW-Brochureouderbijdrage-T.pdf>

Stemmen:

Onderstaande cijfers per 01-06-2021

Aantal GMR zetels	Aantal Vacatures	Aantal actieve GMR leden	Aantal aanwezige GMR leden op de vergadering	Aantal leden PGMR aanwezig op de vergadering	Aantal leden OGMR aanwezig op de vergadering
20	PGMR OGMR 4 3	PGMR OGMR 6 7			
		GMR Totaal 13	Benodigd aantal leden om te kunnen stemmen: 7	Benodigd aantal leden PGMR om te kunnen stemmen: 3	Benodigd aantal leden OGMR om te kunnen stemmen: 3
			De helft van de actieve leden + 1	De helft van de actieve PGMR	De helft van de actieve OGMR

- Notulen KT overleg 03-06-2021 2c

Ongewijzigd vastgesteld.

Alleen jammer om te lezen dat blijkt dat het onder de kinderen leeft dat ze zelf niet verkouden moeten worden, want anders moeten ze door hen naar huis.

19.40 uur **3. Ingekomen documenten**

3.1 Uitgangspunten begroting

Status: ter instemming GMR, nu eerst ter info

Volgende vergadering ter instemming. Vragen? Stel ze aan het CvB, of mail je vraag naar de GMR. Jeroen wil dit graag bespreken. Vóór de vergadering met Theresia afspreken.

3.2 Risicomatrix

Status: ter informatie

3.3 Arbodienst (overgang naar andere arbodienst)

Status: ter instemming PGMR Artikel 23k (instemming personeel)

6 PGMR leden stemden voor (allen), dus is aangenomen.

3.4 Kwartaalrapportage 1^e kwartaal (Q1)
Status: ter info GMR, reactie formuleren

Ter info.

3.5 Echtscheidingsprotocol
Status: ter info GMR

Ter info.

3.6 Notitie invulling Blosse beleving
Status: ter info GMR en reactie formuleren

Positieve reacties. Eventueel professionaliseringsuren inzetten. Je moet er wel ruimte voor krijgen. Dat er zoveel mogelijk wordt gezorgd dat ze dit kunnen doen. Kunnen de GMR-ouderleden hier ook aan mee doen en is hier behoefte aan?

Voor het personeel zou het misschien interessanter zijn. Ouders hebben meer interesse in de school van hun eigen kind. Vooral laagdrempelig. Je raakt op korte termijn geïnspireerd. Het is zeker van meerwaarde. Ouder niet zozeer. Heel positief. Waardoor wordt ik getriggerd om bij een andere school te bekijken? Misschien dat elke school een pitch kan houden, waarom is deze school interessant?

3.7 Google workspace
Status: ter info GMR

Ter info.

19.40 uur 4. **Overleg** (tot 19.55 uur)
Q1 bespreken en een reactie formuleren. Deze graag noteren in het daarvoor bestemde document.

Algemeen over de Q1:

Schriftelijk verzamelen, schriftelijk antwoord.

Het is een mooi stuk en goed leesbaar. Het is ontwikkeld door een extern bedrijf. Er viel op dat er soms erg veel “doorklik plekken” zijn, dit maakt het soms niet heel overzichtelijk.

De uitgangspunten zullen we als GMR nog met Theresia bespreken.

Wat betreft de risicomatrix en jaarstukken is het heel verstandig om daarnaar te kijken en te bespreken met Theresia.

Op kantoor willen we weer meer inzetten om samen te werken (i.p.v. thuis achter de computer)

De basis 4,5 miljoen. Het risico ligt op de scholen.

Er zijn 5 scholen die het niet redden.

Financiën.

Afkortingen benoemen maakt het duidelijker. (pov sub.)

Niet in balans zichtbare risico's. Huisvesting. Waarom staat dit er zo in.

Waar moeten we aan denken, hoe groot is dit risico, moet dit opgelost worden volgende begroting.

Is de 1000K interen nog steeds uit reserves?

Vraag: tot en met wanneer lopen de uitgaven uit reserves?

Dit hadden we wellicht kunnen terug zoeken

Let op tikfoutjes, spelfoutjes.

Reactie en vragen Q1 kwaliteit:

Vragenlijst evaluatie van het onderwijs tijdens de lockdown opvallend positief. Is ingevuld door directie. Zou volgens ons ook goed kunnen zijn om juist de collega's op de werkvloer de vragenlijst te laten invullen.

De meldingen van veiligheid en gezondheid zijn nu maar per half jaar gedaan i.p.v. per kwartaal. Jammer. Juist in deze corona tijd zou dat goed zijn om dit wel te doen. En risico gezinnen extra te monitoren.

Toename van kinderen; hoe komt dat? Is dat vanwege kwaliteit of om een andere reden?
Is dat stichting breed? Zijn er ook scholen die juist erg krimpen?
En zegt medewerkers instroom of uitstroom ook iets over kwaliteit?

Inzet NPO gelden? Waar gaat deze gelden heen? Ook t.b.v. hogere opbrengsten? Scholen mogen hierover besluiten maar is er centraal ook zicht op de opgaves.

Reacties op ICT

Voorgaande rapportages: datalekken – nu niet?

Hoe komt het dat er nog steeds USB sticks gebruikt worden? - zie meldingen virussen verwijderd na gebruik USB stick.

Op bladzijde 37 van bijlage Nedvice: Naam van persoon. Niet vermelden.

Wat is de toegevoegde waarde van vermelden Teams en Google gebruik.

Zijn scholen die niet in de Blosse Google omgeving zitten ook meegenomen in de statistieken?

Het lijkt of er elke q rapportage andere parameters genoemd worden. Is er follow up?

Reactie en vragen Q1 Personeel:

1. Investeren in meer opleiden in de groep (pedagogisch medewerkers). Vacatures reserveren voor opleidingsplekken. Hoe gaat dat in zijn werk? Is er contact met de MBO's?
2. Verzuim: de meldingsfrequentie is afgenomen, maar het verzuim is hoger: Corona?
 - De doelstelling had opnieuw moeten worden vastgesteld, hoger of lager?
 - Hoe staan we ervoor wat betreft het eigen risicodragerschap?
3. Vergelijking eerste en tweede lock-down, opvallend dat bij de tweede lockdown meer als ontwikkelpunt werd genoemd door personeel. Wat zou hiervan de reden kunnen zijn?

Reactie en vragen Q1 Personeel:

20.00 uur

5. In gesprek met CvB

- reactie op Q1 en evt. vragen
- reactie / vragen stellen over de andere ingekomen stukken

Jeanette heeft een presentatie gegeven.

Jeroen verteld in het kort over zijn vertrek, zijn beweegredenen en het verloop van zijn vertrek/afscheid. Persoonlijke groei. Timing was niet fijn, maar dingen lopen soms zoals ze lopen.

Fijne samenwerking met Jeanette. Per 01-08-2021 te aanvaarden. Op weg naar expeditie met Blosse en leidinggevenden. Ik zou niets veranderen. De continuïteit blijft gewaarborgd door Jeanette en de directieleden. Jeroen kan zich voorstellen dat het voor ons een verrassing is geweest.

Mooi om te zien dat GMR/OR/CCR steeds meer gaan samenwerken.

Vanuit de GMR zijn er wel vragen, maar er is geen issue geweest. Ze vinden het wel erg jammer dat hij weggaat. Jeroen heeft binnen Blosse een cultuurverandering teweeggebracht. In communicatie een grote rol gehad. Ontzettend missen. De start was pittig, maar wel altijd constructief wederzijds GMR/CvB goed. Samen bouwen.

Jeanette vond het erg jammer dat Jeroen weggaat, maar waar een deur dicht gaat, gaat er weer ergens anders weer een deur open. Nieuwe mogelijkheden. Het is nu belangrijk dat we snel een goede opvolger krijgen.

Er zijn verschillende gesprekken geweest, 20 sollicitaties binnengekomen. 8 personen overgebleven. Selectie- en adviescommissie hebben een keuze gemaakt. Uiteindelijk met 3 personen voeren we een gesprek. Na de zomer zullen wij het afronden. Hopelijk kan de opvolger per 1-10 of 1-11 starten als nieuw CvB lid.

Jeanette heeft wel vertrouwen in het niveau van de sollicitanten. Toen Jeroen aangaf te gaan stoppen, ging Jeanette daar gelijk over nadenken. Hoe de periode in te zetten, dit is handig door het eerdere beleid wat is vastgesteld. Manager kinderopvang nu in schaal 10 – dan in schaal 11 Directeur onderwijs nu in schaal 12 – dan in schaal 13.

Het proces is opgestart en de directeuren zijn gevraagd te solliciteren, degene die dat wil. In totaal 7 directeuren en 2 managers kinderopvang hebben zich aangeboden. Na een jaar zullen we evalueren wat dit met de organisatie doet. Met een mogelijkheid om terug te keren in de oude schaal.

Er moet geen scheefgroei komen onder de directeuren, doordat sommige wel/niet in de extra functie zitten. Jeanette gaat in het najaar op elke locatie langs en stelt deze vraag aan hen.

Belangrijk om niet alleen met deze 9 directeuren/managers te evalueren, maar met alle leidinggevenden.

De directeuren moeten dit zelf begroten op de locatie. Voor een grote klus, waarvoor extra uren nodig zijn, dan betaalt het CvB. Het mag niet gaan knellen op de locatie.

Alles wat het CVB bespaart komt terug naar de scholen. Het zal om iets kleins gaan. Belangrijk is om dit goed te communiceren naar de medewerkers toe.

Er zijn wel meer dan die 9 mensen op gesprek geweest, maar niet voor iedereen is gekozen. Wat is de rol van het personeel op de locatie? Je moet dingen onderbouwd doen. De 9 gekozen directeuren/managers zijn een goede afspiegeling.

Ook goed kijken naar degene die niet gekozen zijn. Voor hen moet ook genoeg uitdaging geboden moeten worden.

Uit de presentatie van Jeanette:

Invulling functiehuis/organisatieontwikkeling

1. Eerder vastgesteld beleid functiehuis schaal D13/KC13 en schaal 11 (opvang);

Er wordt ruimte gezien op o.a. onderstaande taken/verantwoordelijkheden;

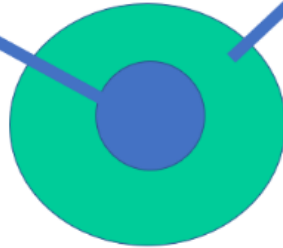
- Regioverantwoordelijkheid, organisatieverantwoordelijkheid met een structureel karakter;
- locatieoverstijgende beleidsverantwoordelijkheid, meerdere locaties
- complexe opdracht die uitstijgt boven de reguliere functie;
- voorbeeldfunctie naar collega's;
- sparringpartner CvB

2. **Van 3 naar 2 bestuurders**, en nu tijdelijk naar 1 bestuurder maakte dat we dit beleid concreet konden invullen
3. Combi van 1 & 2; **Stap in toekomst, evolutie Blosse**. Ontwikkeling organisatie, benutten potentieel, zoveel mogelijk verantwoordelijkheid naar de basis. In deze transitiefase creëren van 'brede schouders'.

KC13/D13 & schaal 11 vs transitieperiode

Vasthouden; Invulling kern bestuursrol in transitie periode;

- Focus op verbinding met organisatie (locaties en KT), RvT, medezeggenschap, wel in andere frequentie
- Focus op verbinding externe stakeholders
- Frequentie Q gesprekken/Expeditie
- Specifieke processen, gemeentelijk aangaande locaties Blosse
- SWV deels
- Gemeentelijk; afhankelijk agenda.



Loslaten; Voorbeelden van organisatiebehoeften

mandateren vs. delegeren vanuit CvB
kortlopend vs langlopend vanuit CvB

- LhO
- NHS
- SWV deels
- Project kwaliteit
- NPO
- Gemeenten
- Opstart nieuwe locaties
- Ondersteunen domeinen (HRM, Kwaliteit ed.) bij doorschuif taken.

KC13/D13 & schaal 11 vs transitieperiode



Uitkomst

- 9 collega's vormen de 'brede schouders'
- Na 1 jaar evalueren
- Geen aparte groep, maar collega's met een extra gedelegeerde of gemandateerde taak.

- **Uitgangspunten steeds duidelijker (bedrag/scan/menukaart)**
- **Facilitering in proces NPO werkgroep en sjablonen**
- **Aandacht voor verantwoording**
- **Aandacht voor afstemming SWV en gemeenten qua proces en inhoudelijk**
- **Locaties bezig met invulling van de plannen & afstemmen medezeggenschap**

Het is duidelijk welke criteria er aan hangt, de interventies (menukaart). Er is een 2-wekelijks overleg met de directeuren en de staf. Elke keer met een sjabloon, e.d.

Er is een webinar. Afstemming met het SWV en de gemeente. Volgend op de scholen. Het is best wel een uitdaging: passende kinderopvang, bibliotheek, cool, sportzaken.

Het is even een zoektocht. We zijn in ieder geval aangehaakt, maar het is niet de bedoeling dat er allemaal nieuwe overlegstructuren zullen worden opgestart.

Het lukt niet voor alle locaties om alles te kunnen wegzetten voor 1 augustus. Het lukt wel om goed te kijken wat de kinderen nodig hebben; extra leerkrachten, e.d.

De MR heeft instemming op het plan. Opgeroepen om niet te formeel te doen, en gelijk iedereen laten aanhaken. De komende 2 weken zijn de gesprekken met de MR-en.

Het geld dat beschikbaar komt is €700 voor het eerste jaar en €500 voor het 2^e jaar. Volledig inzetten op de school. Extra personeel kun je bij afwezigheid niet vervangen met iemand uit de flexpool.

Qua personeel zit er wel een spanning,

Solidariteitsbudget: plussen de flexpool op, daar is niet voor gekozen. Het zijn keuzes.

Personeelszaken heeft wel meer druk omdat er meer personeel aangenomen wordt.

Alle locatie werken met een menukaart: er is een pagina op het Blosseveld, eigen opzet delen met elkaar. Uit die menukaart daar moeten zij kiezen. Tijdens samendelen zijn er NPO momenten om elkaar hierin te inspireren.

Corona effecten binnen Blosse

Afgelopen jaar heeft veel energie gekost, maar er kwam ook creativiteit en flexibiliteit naar voren. Vooruitkijken: fijn dat het weer gewoon wordt.

Voor nu is het belangrijk om met elkaar af te bouwen en toe te werken naar een fijne vakantie. De Corona werkgroep is gestopt. In plaats hiervan is de NPO werkgroep gekomen.

- reactie op Q1 en evt. vragen

Schriftelijk verzamelen, schriftelijk antwoord.

Het is een mooi stuk en goed leesbaar. Het is ontwikkeld door een extern bedrijf. Er viel op dat er soms erg veel “doorklik plekken” zijn, dit maakt het soms niet heel overzichtelijk.

De uitgangspunten zullen we als GMR nog met Theresia bespreken.

Wat betreft de risicomatrix en jaarstukken is het heel verstandig om daarnaar te kijken en te bespreken met Theresia.

Op kantoor willen we weer meer inzetten om samen te werken (i.p.v. thuis achter de computer)

De basis 4,5 miljoen. Het risico ligt op de scholen.

Er zijn 5 scholen die het niet redden.

Voor	6
Tegen	0
Onthouding van stem:	0

goedgekeurd

21.05 uur **7. Rondvraag**

Fijn om weer live te vergaderen.

Met Theresia afspraak maken: Jeroen M., Robertjan, Roel, Bianca. Dick maakt afspraak.

Fijn om te horen dat het Jeroen zijn eigen keuze was, en dat hij Jeanette er snel bij betrokken heeft.

21.10 uur **8. Sluiting & Borreltje**

De eerstvolgende vergadering na de zomervakantie is op **maandag 20 september 2021** (gezamenlijk met OR/CCR).

Stemming

Beleidsstuk:	Overgang naar andere arbodienst ter instemming PGMR
Besproken in werkgroep:	Datum:
Datum GMR vergadering:	24-06-2021
Stemuitslag:	___6___ stemmen vóór ___0___ stemmen tegen ___0___ onthielden zich van stemming Beleidsstuk is aangenomen/ afgekeurd *

* Doorhalen wat NIET van toepassing is.

Onderbouwing stemuitslag: