



## Verslag GMR vergadering

Plaats: Bestuurskantoor, Emmastraat 11-13, 3255 BD Oude-Tonge  
Datum: 09 december 2019  
Begin- en eindtijd: 19:30 - 22:00 uur  
Afwezig: Larissa Bechthum (pg-zwv)

	Omschrijving
1.	<b>Opening + vaststelling nieuwe GMR.</b> Opening 19.29 uur. Voorstelrondje. voorzitter: Ruben Vissers secretaris: Dianne Soeteman penningmeester: Saskia Sinke <b>Akkoord</b> Op basis van de faciliteitenregeling wordt 1 keer per kwartaal uitbetaald. Personeelsgeleding zal via Afas de reiskosten en de vacatieregeling declareren. Ook alle MR(Oudergeleding) hebben een SOPOGO account gekregen, hiermee zijn alle GMR stukken in te zien via intranet.
2.	<b>Vaststelling agenda.</b>
3.	<b>Verslag vergadering 11 november 2019.</b> Naar aanleiding van: Opmerking vergadering 8 oktober: was een dergelijk neutraal verslag dat er geen opmerkingen over te maken waren. Verslag wordt vastgesteld en de tekst voor kennisgeving aangenomen.
4.	<b>Mededelingen.</b> Is een open document voor allen en wordt gevuld gedurende de maand voorafgaand aan de vergadering. Management rapportage; link 4: pag 16: € 16.000,- voor wervingskosten directie swv? Dit kost een extern bureau minimaal. Wanneer wij zelf moeten gaan werven zal het advies zijn om dit zelf te doen. Meerjarenbegroting; link 5: pag.4: directie € 116.000,--? Dit zijn de loonkosten, is niet het salaris.. Brief 2-daagse: opmerking: formulering heeft wat onrust gebracht bij de leerkrachten. De mededeling dat de bestuurder in januari persoonlijk een en ander zal toelichten, is in de organisatie niet gebruikelijk. Inmiddels is de rust wel weer terug.
<b>onderwerpen voor besluitvorming</b>	
5.	<b>Reglement GMR:</b> <i>Honderd uur voor GMR</i> , moet dat in de PPI? Ja, is op basis van de CAO-PO. Wanneer dat betekent dat je er niets meer bij kunt doen, dan is dat zo. Akkoord. <i>Faciliteitenregeling GMR</i> : Akkoord. <i>Update managementstatuut</i> : ter informatie. Is tussen de bestuurder en directieberaad. Kolom GMR ontbreekt nog. Toevoegen. <i>Scholingsbeleid</i> : OG advies is akkoord en PG goedkeuring is akkoord. <i>Uitgangspunten begroting</i> : goedkeuring? Akkoord. pag.3: werkdrukmiddelen: is integraal overgenomen van vorig jaar. Bedrag is nog niet gestort, kan pas uitgegeven worden als de nieuwe CAO rond is. pag.6-7: wat is de prestatiebox? Hier wordt oa cultuur uitbetaald. Aantal speerpunten waar dit aan uitgegeven mag worden. Is geen verplichting. Voor de meerjarenbegroting worden dezelfde uitgangspunten gehanteerd. <i>Benchmark rapport</i> : nav verbeteropdracht van de inspectie. Er ontbreekt een vergelijk van cijfers met organisaties van dezelfde grootte. Afsproken met inspectie om dit jaarlijks te doen. Akkoord. <i>Toezichtkader RvT</i> : inspectie - indicatoren niet goed verwoord. Volgende week in de RvT. Kan dan dus nog op details worden aangepast. Akkoord. <i>Informatievoorziening RvT</i> : kwartaalrapportages en nieuwsbrieven en manier waarop besluiten in beeld gebracht worden. Akkoord. <i>Organogram</i> : functionele verhoudingen in de organisatie. Akkoord.



## Verslag GMR vergadering

Plaats: Bestuurskantoor, Emmastraat 11-13, 3255 BD Oude-Tonge  
Datum: 09 december 2019  
Begin- en eindtijd: 19:30 - 22:00 uur  
Afwezig: Larissa Bechthum (pg-zwv)

### onderwerpen voor informatie

#### 6. Begroting 20-21.

Toelichting Carolien.

Prestatiebox: KunstTaart.

Samenvoeging: is de samenvoeging Van Gent-d'n tuun: compensatie voor personeel, voor gebouw is er geen compensatie. Is voor 6 jaar en gaat 1 op 1 naar de Van Gent. Is nog niet definitief, er wordt ook gekeken of er niet teveel IIn weggevloeid zijn.

SBO: is puur Kompas - stukje DUO en de rest is geld van het samenwerkingsverband.

Lichte ondersteuning: is een bedrag per kind.

Arrangement gelden per 1 januari wijzigen: dan krijgen we het totale bedrag, moet natuurlijk wel verantwoord.

Verdeelsleutel is geld per kind.

Loonkostensubsidie: is voor een medewerker (conciërge) die in dienst is via de participatiewetgeving.

Detachering: we hebben een aantal mensen gedetacheerd, waarvan we de loonkosten in rekening brengen bij o.a. een, ander bestuur/plusklas/swv.

Verhuur: Kibeo

Loonkosten: conclusie: we hebben de afgelopen jaren teveel personeel ingezet. We hebben de opdracht om ca.8 fte te bezuinigen in 1 jaar. 14 fte wordt al bezuinigd door de tijdelijke dienstverbanden niet te verlengen en pensioenwensen van medewerkers. Hierna is er nog gat van 338 duizend euro. Diverse mogelijkheden zijn met de directiebesluit besproken.

Omdat we werkgelegenheidsbeleid hebben, is het niet mogelijk om medewerkers te ontslaan. 2 mogelijkheden gaan verder uitgedacht worden:

- het vormen van een team onderwijs, bestaande uit 4 fte IB en de kwaliteitsmedewerker. Hierdoor ontstaat uniformiteit binnen de stichting en harmonisatie van de zorg en kwaliteit. Er komt een procedure voor de functies in het onderwijsteam. Een duidelijke functiebeschrijving is wel belangrijk om de functie goed in beeld te krijgen. Wanneer niet geselecteerd, dan weer terug voor de groep. Ook bij geen interesse, gaat de IB-er weer voor de groep. Dat betekent meer L11 voor de groep. Het functiebouwwerk is sowieso verwaterd en moet weer opnieuw worden opgezet. Het streven is om uiteindelijk op 30% L11 te komen. De taakomschrijvingen en invullingen voor alle inschalingen zijn behoorlijk gewijzigd. Het is belangrijk dit weer in beeld te krijgen. Daarnaast zijn de functiebeschrijvingen van directeuren nog niet officieel rond bij de PORaad. Is onderdeel van de CAO besprekingen. Wanneer deze officieel worden vrijgegeven, is een functiebouwwerk snel klaar.
- het vormen van een Management Team naast de Bestuurder. Dit is nodig om te voorkomen dat de bestuurder (weer) alleen beslissingen kan nemen, zonder te delen met bureau/RvT/DB/GMR. Ook hier gaat het om 4 fte MT + de bestuurder. Er komt dus een nieuwe definitie van de meerschoolse directeur.

Het is belangrijk dat in deze herstructurering hele goede functiebeschrijvingen komen, niet alleen voor de duidelijkheid maar zeker ook ter bescherming van de diverse functies.

- Verder wordt er ook gekeken of we kunnen detacheren bij andere besturen om ervoor te zorgen dat we toch de medewerkers kunnen blijven behouden.

Afspraak is om het aantal groepen op de scholen gelijk te houden.

Transitievergoedingen: vanaf 1 januari vallen wij ook onder de Wet Werk & Zekerheid. Dat betekent dat we zelfs bij ontslag van tijdelijke contracten transitievergoedingen verschuldigd zijn.

Extern personeel: is o.a. Regiekracht - vakleerkrachten gym. Iedere school heeft zelf de keuze gehad hoe de wdm ingezet moesten worden.

Cursussen en trainingen: obv CAO is een bedrag opgenomen naar aanleiding van het scholingsbeleid.

Overig personeelskosten: zijn o.a. teamuitjes, lief en leed.



## Verslag GMR vergadering

Plaats: Bestuurskantoor, Emmastraat 11-13, 3255 BD Oude-Tonge  
Datum: 09 december 2019  
Begin- en eindtijd: 19:30 - 22:00 uur  
Afwezig: Larissa Bechthum (pg-zwv)

<p><b>Afschrijvingen:</b> Gebouw: is het gebouw aan de Emmastraat in Oude-Tonge. Met alles is rekening gehouden met de komende nieuwbouw. Leermethoden: wordt steeds minder en de afschrijving is van 8 naar 6 jaar gegaan; steeds meer licentiekosten. Er wordt gestuurd op of en niet op en/en.</p> <p><b>Overig.</b> Tuinonderhoud: grond wordt door gemeente ter beschikking gesteld, maar het onderhoud is voor ons. Wordt anders bij nieuwbouw, dan gemeente eigenaar.</p> <p><b>Administratie en beheerslasten.</b> AVG: functionaris. PR &amp; Marketing: zijn we mee bezig. Belangrijk om SOPOGO als merk op de kaart te zetten.</p> <p><b>Inventaris, apparatuur en leermiddelen.</b> Leermiddelen: is een bedrag per leerling, € 75,- voor gewone leermiddelen en € 75,- voor licenties. Om duidelijk te maken waar de bezuiniging plaats moet gaan vinden, is de begroting op 0 onder de streep. Werkelijke zou zijn wanneer er een verlies van € 338.000,- zou staan.</p>
<p><b>Meerjarenbegroting.</b> Toelichting als bijlage 3 alsnog toevoegen aan de stukken. Er zijn 3 meerjarenbegrotingen gemaakt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- op basis van een gelijkblijvend aantal leerlingen, met het personeelsbestand van 1 augustus 2020;</li><li>- op basis van 3% krimp, waarbij wel de personeelslasten gelijk gehouden zijn;</li><li>- op basis van 1% groei, waarbij uitgegaan is van dezelfde formatie.</li></ul> <p>Bij uitgebreide excel lijst is te zien dat 2 scholen in negatief resultaat tonen, zijn de 2 grootste scholen en is het resultaat van te veel personeel. Pas per 1 augustus wat aan te doen, dus 1e 7 maanden blijven te ruim. Volgende week naar RvT. In volgende vergadering GMR terug ter vaststelling.</p>
<p><b>Risicoparagraaf.</b> Hierin zijn de grootste financiële risico's in kaart gebracht, gerekend over een aantal jaren. 2 voorstellen voor RvT:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) absoluut pand verkopen om liquiditeit op peil te houden. Met te veel mensen in veel te groot gebouw;</li><li>2) absoluut samenwerking zoeken met name op het gebied van bedrijfsvoering op het eiland.</li></ol> <p>Alleen adviseren en opstarten. Ondanks ervaringen van afgelopen jaar staat onderwijsbureau hier positief tegenover. Op pag.2; 80% arbeidsconflicten - verderop staat dat het gedaald is, moet het percentage dan niet omlaag? Nee, is een risico dat in beeld is gebracht. Conflicten zullen er best komen.</p>
<p><b>Migratie naar Parnassys.</b> Hier is een werkgroep ruime tijd mee bezig geweest. Parnassys lijkt makkelijker hanteerbaar. Omdat het gaat om een langdurige samenwerking, komt het in de GMR. Voordeel pas over 16 jaar te zien, is het, gezien de financiële omstandigheden, verstandig om over te stappen? Ja, want het programma is vriendelijker voor leerkrachten en Parnassys kent de module WMK. Dit is een kwaliteitssysteem en hiermee is digitaal de hele organisatie door te lichten op gebied van kwaliteit van het onderwijs. Volgende keer terug ter besluitvorming.</p>
<p><b>Kwaliteitsbeleid vaststellen.</b> Op basis van uitgangspunten kwaliteit van de PO Raad. In januari is het complete document beschikbaar. Instrumentarium en PDCA hoort bij het kwaliteitsbeleid. Verzoek om nog eens te kijken naar de indeling, moeilijk te lezen op deze manier; wat hoort bij wat?</p>
<p><b>Verplaatsing SBO Het Kompas.</b></p>



## Verslag GMR vergadering

Plaats: Bestuurskantoor, Emmastraat 11-13, 3255 BD Oude-Tonge  
Datum: 09 december 2019  
Begin- en eindtijd: 19:30 - 22:00 uur  
Afwezig: Larissa Bechthum (pg-zwv)

	<p>Actie naar aanleiding van het ondersteuningsplan swv Passend Onderwijs. Start maken met het vormen van een expertisecentrum, waarin de Ark, de Wegwijzer en het Kompas gaan samenwerken. 1e stap gaan wij doen door alvast bij de Ark te gaan zitten. Hiermee wordt de nieuwbouw voor de Ark en d'n tuun naar voren gehaald door de gemeente. Wij proberen de Wegwijzer mee te krijgen, maar de bestuurder wil niet. Dit is een besluit van de Raad van Toezicht. Kosten zijn begroot? Nee, maar worden opgevraagd bij de gemeente. Vooralsnog gaan we ervan uit dat de gemeente dit bekostigt mede door de uitspraak met het verzoek aan ons om te starten met het expertisecentrum. Hierdoor is wel het Kompas uit de plannen van de nieuwbouw van de Van Gent.</p>
	<p><b>Organogram GMR.</b> Koppeling tussen MR-en en GMR. Het organogram wordt als zodanig doorgestuurd naar de MR-en waarbij duidelijk aangegeven wordt om vragen of direct in het document van de rondvraag te plaatsen voor de volgende vergadering of te mailen naar de GMR contactpersoon. Aangegeven zal worden dat het niet de bedoeling is dat een GMR lid op school wordt uitgenodigd. Communicatie loopt via de mail. Door het systeem dat we nu gekozen hebben, hebben niet dat alle scholen hier vertrouwen in. Het is wel de bedoeling dat medezeggenschap gaat werken. Scholen bezoeken mag natuurlijk wel.</p>
	<p><b>Rooster van aftreden.</b> Aan de hand van het reglement is een rooster van aftreden gemaakt. <b>Akkoord.</b></p>
	<p><b>Jaarplanning GMR.</b> In google agenda hangen. Eerstvolgende vergadering is op maandag 13 januari 2020. Dan eventuele wijzigingen doorvoeren. In januari communiceren met MR-en. Aan agendastukken toevoegen.</p>
8.	<p><b>Rondvraag.</b> Volgens een directeur valt de GMR nu niet meer onder de taakuren van de school. Dat is niet zo, svp de directeur contact op laten nemen met bestuurder. <b>Verzoek vakantierooster:</b> was een verzoek van het directiebestuur om de vraag aan MR-en te stellen. Vraag had eerst moeten zijn of de GMR bevoegdheid ook wil aanvaarden. Had andersom gemoeten. Op de agenda van januari. <b>Cursus GMR:</b> ja, kan via de academie. Vragen: welke MR leden/GMR leden hebben interesse voor een starterscursus en wie heeft behoefte aan een verdiepingscursus? <b>Kerstborrel:</b> is dat, gezien huidige financiële situatie, verstandig? Ja, we moeten niet alles afschaffen wat de binding tussen de mensen in de organisatie kan versterken. Is ook belangrijk voor de organisatie. Ook volgend jaar zal er weer een dag in september opgenomen worden in urenoverzicht voor een personeelsdag. Hoort erbij, kosten zijn beheersbaar.</p>
	<p><b>Sluiting 21:40 uur</b></p>