



## Notulen **GMR** overleg

<b>Voorzitter:</b>	Maarten de Vuijst
<b>Notulist:</b>	Marleen Schuddebeurs
<b>Deelnemers:</b>	Deniece Marsdin, Evelien Postma, Miranda Bouma, Marleen Schuddebeurs, en Gerrit Rotman, Marc Goris
<b>Afwezig m.k.:</b>	Hilda Strooboscher

---

### Actie:

#### 1. **Opening / vaststellen agenda**

Maarten opent de vergadering en heet iedereen welkom.

Arno de Boer en Patrick Boonstra (nieuwe leden van MR de Beelen) zijn aangeschoven om kennis te maken met de GMR. Ook Ans Jansma schuift deze vergadering aan.

#### 2. **Ingekomen post en Mededelingen**

- Uitnodiging symposium Openbaar Onderwijs (reeds per mail verspreid). De PGMR is deze dag aanwezig, de oudergeleding ziet helaas geen kans om hierbij aanwezig te zijn.
- Concept vakantieregeling 2017-2018. Ligt ter instemming voor. Komt terug bij punt 6.

#### 3. **Status fusie Penta Primair / Westerwijs en info vanuit het bestuur**

Fusie: Nog steeds wachten op de Eerste Kamer.

3 punten van Gerrit ter info:


- Situatie aangaande 't Jonkertje

Er ligt een verzoek tot instemming door te fuseren met de Springplank. Beide MR'en hebben ingestemd met deze fusie. Fusieeffectrapportage ligt bij het B&W in Marum. Een afschrift hiervan ligt tevens bij de MR'en. Bij OCW ligt de aanvraag voor de middelen.

De gemeenteraad moet nog instemmen met de fusie. Normaal gesproken wordt dit een jaar van tevoren al besproken. Dit is nu niet gebeurd maar er zijn geen juridische bezwaren. Om deze reden wordt de fusie waarschijnlijk wel geaccordeerd.

- Vernieuwingsonderwijs Zuidhorn.

Alle partijen die meedoen (oa MR de Borgh) hebben de rol om advies en/of instemming te geven. Het ligt bij de gemeente of ze erin mee gaan. Penta Primair, Westerwijs en de oudergroep zijn akkoord. Het haalbaarheidsonderzoek is onderdeel van dit proces. De GMR wordt op de hoogte gehouden van dit proces.



- Situatie Gavelander

De directeur heeft zich teruggetrokken en er is een ouderavond geweest om ouders te horen. Tot de zomervakantie is er interim aangesteld die de knelpunten zal aanpakken. Deze interimdirecteur is intern geworven. Sollicitatieprocedure voor na de zomer wordt opgestart.

#### 4. Intern toezicht/feedbackloop

- Terugkoppeling intern toezicht

In oktober hebben we het verslag gekregen van Intern Toezicht, waaronder ook een terugkoppeling van de MR. Dit verslag is rondgegaan.

Besproken punten:

- Ervaring van de PGMR is dat de directeuren verschillen in informatievoorziening richting hun teams. Aansturingskwesaties liggen bij Gerrit. De notulen van de directievergaderingen zijn openbaar en kunnen dus worden gelezen door de werknemers indien er onduidelijkheden ontstaan. Er zijn ongeveer 8 tot 10 bijeenkomsten per jaar.
- Als het gaat om aansturing en de feedbackloop bij directeuren, ontvangt Gerrit ook informatie van de beleidsmedewerkers van Westerwijs. Deze lopen de diverse domeinen bij langs: bijvoorbeeld personeel, onderwijs en huisvesting. 2 Keer per jaar heeft Gerrit een gesprek met elke directeur, waarin ze zich verantwoorden. In het onderwijs is weinig hiërarchie. Er is geen directe verbinding met teams of teamleden. Wel kunnen teams of teamleden terecht bij ondersteunende bureaus of vertrouwenspersonen, indien ze veilig input willen geven als er geen sprake is van een professionele cultuur of voldoende veiligheidsbeleving.
- Lokale PMR'en zouden via een bepaald kanaal zaken bespreekbaar moeten kunnen maken bij de bestuurder. Is dit altijd duidelijk bij MR'en? De rol van MR'en zou op dat vlak duidelijk moeten worden gemaakt, zodat de personeelsgeleding van de MR'en weten welke wijze van communiceren mogelijk is. Indien er knelpunten zijn zou de MR deze bespreekbaar moeten maken met de eigen directeur. De vraag is in hoeverre dit altijd gebeurt.
- Aan het begin van het jaar zou het goed zijn om de doelen van het bestuur en de doelen van de MR overeen te komen: wat verwachten ze van elkaar? Gedurende het schooljaar zou er een tussentijdse evaluatie moeten plaatsvinden en een eindevaluatie aan het eind van het jaar. Een paar mensen werken dit idee uit: Marc doet een voorzet en dit komt in de volgende vergadering terug.

Nieuwe ronde Intern Toezicht: 16 mei 2017.

#### 5. Flexpool en mobiliteitscentrum

Stand van zaken en ontwikkelingen

Westerwijs onderzoekt de mogelijkheid om van 4 % naar 6 % te

Marc



gaan.

Voordelen hiervan: kortdurende vervanging kunnen opvangen waardoor Slim in deze niet nodig is;

Betere garantie beschikbare leerkrachtcapaciteit;

Kost minder tijd

Volgende stap is voorstel van Corjan om voorstel te becijferen. Dit wordt dan aan ons voorgelegd.

Afspraken in de flexpool: Kortdurige vervanging moet uit de flexpool komen, langdurige vervanging gaat via Slim.

Westerwijs wil daarnaast meer uitbreiding voor parttimers en al in dienst van Westerwijs, in plaats van een nieuw persoon te werven. De afspraak binnen Westerwijs is nu dat parttimers minimaal 2 dagen werken. Er is geen sprake van een goede balans tussen mannen en vrouwen. Westerwijs hoopt om meer mannen het onderwijs in te krijgen, en mannen willen graag een fulltime baan.

Miranda: doordat met name vrouwen in het onderwijs werkzaam zijn en vaak op een gegeven moment kinderen krijgen, wordt de prioriteit daarmee verschoven. Het zou goed zijn om daarom ook rekening te houden met de samenstelling van teams qua leeftijd/ leeftijdsfase. Gerrit erkent dit en binnen de teams van Westerwijs wordt hier ook al rekening mee gehouden.

Inmiddels zijn de stukken aangaande het bevorderen van mobiliteit onder het personeel verspreid. Hierbij is de feedback uit de GMR meegenomen door bijvoorbeeld te vragen naar de talenten van mensen. Er wordt gewerkt aan een beleidsnotitie, deze zal in de toekomst ook langs komen.

Er is ook een beweging richting HRD management: Hrd is een discipline die zich richt op het ontwikkelen van mensen en organisaties waarbij het werknemersperspectief centraal staat.

Hrd onderscheidt zich op een belangrijk punt van hrm. De kern van hrm is het plaatsen van de juiste mensen op de juiste plek, hrd richt zich op het ontwikkelen van mensen vanuit die plek.

Marleen: ervaring met flexpoolers die al een contract hebben maar kiezen om losse dagen in te vallen in plaats van zich voor langere tijd aan één school te binden en verantwoordelijkheid te dragen.

Gerrit antwoordt hierop dat er sprake is van personeelschaarste en waar schaarste heerst is macht. Het is van belang om het personeelsbeleid te verjongen en verfrissen. Het RTC moet worden meegenomen in dit verhaal.

## 6. **Instemming / besluiten**

### Vakantieregeling 2017-2018

Er wordt nu gewerkt met verschillende modellen: continuroosters of traditionele roosters. In dit overzicht zijn de wettelijke uitgangspunten genomen. De margeuren zijn in scholen verschillend gezien de verschillende roostermodellen.

Margedagen: de school kiest met instemming van de MR hoe ze met de margedagen omgaan. Deze margedagen zijn gekoppeld aan werkdruk: door margedagen in het zetten heeft de school de mogelijkheid om met het personeel geclusterd en goed gepland te

*Marleen:  
Stukken  
naar OGMR  
& Ans*

*Personeels-  
beleid*

werken aan beleidsontwikkeling of teamontwikkeling. Met MR'en moet dit worden gecommuniceerd. Op schoolniveau wordt de onderhandeling gevoerd over hoe de margedagen wordt ingevuld.

Op voorhand stemt de GMR in met deze regeling, onder voorbehoud van de verplicht geplande margedagen ivm studiedagen. Daarnaast is het jaartal van de urenberekening onjuist.

Gerrit zoekt na waar de margedagen/studiedagen voor worden benut. Er zijn 2 gepland, terwijl dit 1 zou zijn.

*Gerrit*

**7. Actielijst**

Update stukken Deniece: deadline aanpassingen Sharepoint Voor 11 april 2017.

*Alle GMR leden*

**8. Contact met MR'en**

- Vacature ouder

Mag een staflid ook in de GMR als personeelslid mag toetreden?

Er is een MR vanuit de staf geformeerd. De samenstelling van de MR vanuit de staf zal nader worden ingevuld. Ans Jansma is deze vergadering aangesloten als afvaardiging.

Na zomer stopt Deniece en is er opnieuw een vacature voor een ouder in de GMR.

- Herverdeling MR'en over GMR leden en contact

Er is een voorlopige indeling gemaakt. Indien er instemming is van Hilda, wordt dit de nieuwe indeling.

*Hilda*

Streven: 2 MR'en per GMR-lid. Doel als aanspreekpunt van een MR: ze kennen je, weten te vinden. Het GMR-lid gaat langs bij de MR'en.

Belangrijk om mee te nemen: werkt het MR mailadres? Lezen ze dit uit?

Verder: Maarten stelt een concept-agenda op zodat we allemaal dezelfde informatie geven aan de MR'en. Inhoud: bestuurlijke fusie, financiële zaken, flexpool/mobiliteitscentrum, personeelsbeleid. Het moet duidelijk zijn wat je van elkaar mag verwachten. Kijk wat voor kennis er nog opgehaald moet worden om aan te kunnen schuiven.

*Maarten*

Er volgt op korte termijn een nieuwe ronde vanuit de GMR naar de MR'en. De GMR-leden leggen nu contact om aan te schuiven na 11 april (volgende GMR vergadering). Input hierbij is ook het template van Marc. Maarten communiceert nieuwe ronde bezoeken middels een aankondiging in de Flitsfeiten.

*GMR-leden*

**9. Rondvraag / wvttk**

Arno en Patrick: Wanneer staan de notulen van de GMR vergadering op de site? Dit dient binnen twee weken op de site te staan.

**10. Sluiting**

Maarten bedankt ieder voor zijn/haar komst en sluit de vergadering.

*Maarten*

**Volgende vergadering**

Dinsdag 11-4-2017

