

Notulen GMR vergadering 3 november 2015

Afwezig: Johannes Krol (mk) Anke Muntendam (zk)

Aanwezig: Erik Verschut, Jildou Loen, Daniella de Bie, Tineke Lip en Hannie van der Veen, Anke Kloosterman, Douwina Bantema-de Bos, Iwan van Dam, Robert Scholten. Jacco komt later binnen.

Namens het bestuursbureau zijn aanwezig: Alex Peltekian en Jan Schlaman.

2. Opening en vaststellen van de notulen

Eric opent de vergadering om 20:05 uur. Agenda is vastgesteld, zoals verspreid.

3. Installeren van het nieuwe DB

De Hamer wordt overhandigd aan Iwan als nieuwe voorzitter. Karin is de nieuwe secretaris en Douwina is de vicevoorzitter. Johannes ondersteund het nieuwe DB.

4. Mededelingen en ingekomen stukken

Gearing Academy

Er is een inventarisatie gemaakt voor medewerkers van Gearing die workshops willen geven en een voorkeur voor de dag

Achterliggende gedachte: laagdrempelig samenwerken met andere besturen door de medewerkers (leerkrachten) onderling. De verschillen tussen besturen een beetje loslaten. Het is geen bestuurlijke samenwerking, een samenwerking achter de schermen. Eigen expertise van leerkrachten inbrengen in de samenwerking. Externen worden ook wel uitgenodigd, maar low profile. De nieuwe naam wordt Leer meer. Dit stuk is ter kennisgeving.

Aanschaf en implementatie van Kurzweil binnen Gearing

Kurzweil is een programma dat teksten uitspreekt voor kinderen met dyslexie. Het programma is gekocht door het samenwerkingsverband tussen Odyssee, Opbouw en Gearing. Na de overgang na het passend onderwijs bleef er geld over. Dit geld is als buffer in de stichting gebleven. Uit die gelden is het Kurzweil aangeschaft. Hierbij is geen geld van Gearing gemoeid.

Schrijft de werkgroep beleid dat wordt ondersteund door het bestuur bureau?

Vanuit scholen was behoefte aan een programma/methode ter ondersteuning voor kinderen met dyslexie. Hier was geen geld voor. De mogelijkheid heeft zich nu voorgedaan om dit verzoek te honoreren. Het is echter geen verplichting of Gearing beleid, maar een hulpmiddel. Genoemde werkgroep ondersteunt leerkrachten en intern begeleiders hoe een en ander in te zetten is. Er mag ook voor een andere methode worden gekozen.

De intentie is dat er, door meer samenwerking tussen onderwijsteams, betere hulp aan leerlingen geboden kan worden, zodat van elkaars expertise gebruik gemaakt kan worden. Dit is ook goedgekeurd bij de GMR.

Het is dus wel Gearing beleid om zoveel mogelijk van elkaars expertise gebruik te maken, maar geen Gearing beleid om bepaalde methodes te gebruiken.

Alex biedt aan om andere casus, mocht dit zich voordoen, voor te leggen aan de GMR. Als GMR zullen wij ook hier scherp op toezien of het bovenschools beleid gaat worden.

Half jaarlijkse declaratie personeelsleden

Voor 5 december de declaraties op het bestuursbureau aanleveren (fysiek of digitaal) bij Rob Schuilenburg

5. Tussenevaluatie werken in onderwijsteams

Alex geeft aan dat hij het jammer vindt dat de tussenevaluatie destijds (begin 2014) niet eerder is gedeeld met de GMR.

De functie van adjunct directeur is op verschillende wijze ingezet. Dit is ook bij de manager bedrijfsvoering het geval. In 1 onderwijsteam zijn 6 scholen gesplitst. 3 onder de adjunct en 3 onder de directeur. Directeuren hebben de vrijheid om de invulling van de functionarissen vorm te geven, afhankelijk van wat er per onderwijsteam nodig is. Het huidige beleid van de adjunct directeur en manager bedrijfsvoering blijft voorlopig zo bestaan. Wellicht wordt dit over een bepaalde periode bekeken, krimp etc. meegenomen.

Locatie coördinator: zijn belangrijke personen geworden in de school. Bij de reorganisatie is er onvoldoende geanticipeerd op hun rol en positie in de school. De taken etc. waren nog onduidelijk. Zij

hebben, in tegenstelling tot directeuren, adjunct directeuren en managers bedrijfsvoering geen assessment gehad. Na aanleiding van tussenevaluatie is besloten dat zij beter worden geprofileerd binnen de organisatie. De locatie coördinatoren zijn een belangrijke spil en cultuurdrager binnen de school. Zij zijn er elke dag.. Deze functies zijn nog in ontwikkeling en het wordt continu geëvalueerd. Inmiddels wordt, naar aanleiding van de tussenevaluatie, de opleiding Transactionele Analyse aangeboden aan de locatie coördinatoren

Financiële doelen reorganisatie: de doelstellingen zoals beoogd zien er goed uit. Er zal binnenkort een eindevaluatie volgen omtrent de reorganisatie.

Het betrof hier een tussenevaluatie en een lopend proces. Over enige tijd zal er weer een evaluatie volgen.

6. Uitgangspuntennotitie 2016-2019

De basis is het strategisch beleidsplan. Deze notitie geeft de richting aan het bestuursprogramma. Anticipeert het beleidsplan wel op het proces. Gaan wij naar beter onderwijs? De financiële basis ligt er. Nu is het een zaak om onze core business op te pakken. De verbinding tussen cijfers en inhoud moet gelegd worden. Dit is uitgewerkt in de uitgangspuntennotitie. Dit is een intern stuk. Vervolgens wordt het uitgewerkt in het bestuursprogramma. De input is door alle lagen binnen de medewerkers geleverd.

Raad van toezicht: rol. Ter informatie. Net als bij de GMR. Als het bestuursprogramma is vormgegeven dan is het voor de GMR ter informatie en op 3 punten is er adviesrecht. De Raad van toezicht heeft instemming.

Hoe is de vervanging geregeld: na 3 keer invallen moet men een vaste baan krijgen. Na deze wetswijziging wordt dat veranderd. Er komt een grotere pool van vervangers. Ze krijgen een vast dienstverband, maar blijven de status vervanger houden. Dit komt zsm terug, wanneer dit geregeld is.

Pagina 11: vervangingspool: Gearhing heeft een eigen vervangingspool, maar dat is ondergebracht bij De Basis.

Wet werk en zekerheid is per 1 juli van kracht gegaan. Gearhing valt onder de regeling bijzonder onderwijs.

Opheffingsnormen zijn per gemeente vastgesteld. Wanneer de school 3x onder de opheffingsnorm zit, dan komt er een brief van het Rijk en dan stopt de bekostiging. Er zijn toch nog verschillende ontsnappingsclausules, waarvan Gearhing gebruik maakt.

2016: veranderingen in de verdeling van middelen ten gunste van de OT's . Rechtspositioneel verlof budget gaat naar de OT's. Dit blijft niet meer bovenschools. Budget personeelsbeleid: Het OT-deel is opgehoogd met 25%. Er gaat ca € 1 ton meer richting de OT's. Adviesrecht.

Hoofdpijnen meerjarig financieel beleid: adviesrecht

Huisvesting: adviesrecht. Er volgt een notitie waarin ook iets over huisvesting wordt gezegd.

Meerjaren onderhoudsplan zoals ze er nu zijn: structureel veel geld te kort. Veel leegstand in lokalen. Als we niks doen hebben we over 7 jaar 8 ton tekort aan gelden. Niet bekostigde lokalen word geen onderhoud meer aan gepleegd. Als de school vindt dat ze dat lokaal nodig hebben, dan moet het OT dat binnen de eigen exploitatie worden bekostigd. Vergoeding is ca. 7000 per lokaal.

Streven naar gedifferentieerd onderhoud: is afhankelijk van het toekomstperspectief van de school.

Er wordt in het meerjarig beleid goed geanticipeerd op de toekomst. Lasten bij de OT's worden met € 20.000 verlaagd.

Vacature stop: er is een flexibele schil (werkgelegenheidsbeleid). Vorig jaar zagen we kans om een aantal payrollers in vaste dienst te nemen. Maar in principe is er een vacature stop.

Wellicht dit jaar weer een aantal mensen in vaste dienst te nemen.

Begroting GMR 2016

Mailen we rond. Daniella vragen.

Afscheid aftredende leden van de GMR

We hebben afscheid genomen van Daniella, Jildou en Eric. Binnenkort zal een nog een afscheidsetentje volgen.

Rondvraag

Alex: ambtelijke ondersteuning: bereidheid bij Marjolein. Intake met Marjolein. Afweging: hoe zit het met rolvastheid aangezien zij ook bestuurs secretaresse is.

Karin wordt binnenkort uitgenodigd om met OMR OT6, Alex en Greetje te brainstormen over het thema medezeggenschap 3.0

Sluiting

Iwan sluit de vergadering om 22:15 uur.