

Notulen GMR vergadering 2 juni 2015

Aanwezig: Jildou Loen, Daniella de Bie, Karin van Dam, Anke Kloosterman, Jacco Dijkstra, Hannie van der Veen, Anke Rijpkema, Johannes Krol, Tineke Lip, Eric Verschut, Alex Peltekian, Jan Schlaman, Rob Schuilenburg.

Afwezig met kennisgeving: Anneke Muntendam.

Vaststelling van de agenda

De GMR Gearhing heeft een mail ontvangen van Stichting Openbaar Onderwijs Oost-Groningen (SOOOG). De inhoud van deze mail wordt besproken tijdens het punt mededelingen en ingekomen stukken.

Mededelingen en ingekomen stukken

- *Declaratie uren P-GMR*

Denken alle personeelsleden aan het indienen van de te declareren uren?

- *Memo van Alex Peltekian*. In de memo wordt gesproken over de scholen in Lemmer. Twee van de drie scholen zijn momenteel zwak, de derde presteert onder de maat. Johannes Krol vraagt naar de situatie rondom deze zwakke scholen. Is hier een aanwijsbare oorzaak voor, wat is de verklaring? Alex Peltekian antwoordt dat dit niet iets is van het afgelopen jaar. Doordat er veel wisseling van directeuren en leerkrachten is geweest de afgelopen drie jaar, is er weinig continuïteit in dit onderwijsteam geweest. De komende tijd wordt er door Gearhing extra in dit onderwijsteam geïnvesteerd om de scholen zo snel mogelijk weer 'groen' te krijgen. Het is niet mogelijk om hier één verklaring voor te geven.

In de memo wordt vermeld dat er jaarlijks 'verantwoordingsdagen' plaats vinden, waarin OT directeuren aan het CvB verantwoording afleggen over de opbrengsten en resultaten van de scholen. De komende verantwoordingsdagen krijgen een andere opzet. Van uit de peer to peer-gedachte is gekozen voor een opzet met gezamenlijke bijeenkomsten waarin de directeuren aan elkaar en aan het CvB verslag doen. Dit wordt aangevuld met items uit de nog te ontwikkelen 360 graden feedback volgens de A&A thematiek. Johannes vraagt naar de A&A thematiek in relatie tot peer to peer. Is dit een beoordelingsinstrument? Alex antwoordt van niet, er wordt gekeken of dit te integreren is in de beoordelingssystematiek. Het is een experiment. Dit is een onderdeel van het speerpunt 'zelfmanagement' en 'de leraar neemt zijn vak terug'. Het doel is beter onderwijs. Gearhing sluit zich hiervoor ook aan bij een promotieonderzoek en dit is daar een onderdeel van.

Johannes vraagt verder naar de eerste inventarisatie over wat leerkrachten als belemmering kunnen noemen. Wat zijn de belemmerende factoren binnen het basisonderwijs? Kan Alex daar meer over vertellen? Alex geeft aan dat dit verkennende bijeenkomsten zijn geweest. Hij kan daar nog niet meer over vertellen.

Jacco Dijkstra vraagt naar de Wet Werk en Zekerheid: is deze komend jaar wel of niet van kracht? Er is momenteel sprake van een overgangsregeling, leerkrachten die drie jaar met een payroll-contract werkzaam zijn geweest, mogen nog een jaar onder payroll-contract werken, omdat de wet niet voor 1 augustus 2015 van kracht is geworden. Door het niet tot stand komen van een nieuwe cao voor het primair onderwijs is de invoering van de Wet Werk en Zekerheid een jaar uitgesteld.

Jildou Loen merkt op dat in de memo gesproken wordt over de Skoalfinne in Koudum. Deze school heet echter het Grovestins.

- *Rooster Marjolein (zie mail)*. De GMR gaat akkoord met de vergaderdatum van 12 januari ipv 5 januari 2016.
- *Mail binnengekomen van Stichting Openbaar Onderwijs Oost-Groningen (SOOOG)*. De GMR van SOOOG is aangenaam verrast dat het dagelijks bestuur van de GMR Gearhing contact met hen heeft opgenomen. Ze willen graag met ons overleggen. De GMR van SOOOG zit in een vergelijkbare situatie als de GMR Gearhing. We stellen voor dat wij na de zomervakantie een keer met hen zullen afspreken.

Professionalisering

Vragen aan Rob Schuilenburg, instemming P-GMR m.b.t. financiële afwikkeling professionalisering.

Vanuit de GMR zijn er een paar vragen m.b.t de financiële afwikkeling professionalisering.

- *De werkgever stelt op schoolniveau gemiddeld €500 beschikbaar per FTE. Het duizelt ons nu even: is dit bedrag hetzelfde als de duurzame inzetbaarheid?*

Dit bedrag is niet hetzelfde als de duurzame inzetbaarheid, dat heeft niets met elkaar te maken. Dit bedrag van €500 beschikbaar per FTE is puur bestemd voor de individuele ontwikkeling van de werknemer.

- *In het stuk staat dat de twee klokuren per werkweek geclusterd mogen worden en later gebruikt kunnen worden. Moet dat binnen één jaar of mogen deze ook na 1 jaar geclusterd en gebruikt worden? Zo ontstaat de mogelijkheid tot het opsparen van meer tijd. Geldt hiervoor een schooljaar of een kalenderjaar?*

In de cao primair onderwijs staat dat het enkel per schooljaar geclusterd mag worden. De duurzame inzetbaarheid mag wel drie jaar geclusterd te worden.

- *Als er scholing plaatsvindt onder schooltijd, wordt de vervanging dan ook van deze €500 betaald?*

Dit hangt feitelijk af van de afspraken tussen leerkracht en directeur. Als er budget voor vervanging beschikbaar is, dan hoeft dat niet vanuit dit budget betaald te worden. Is dat niet het geval, dan wel. Hier is Gearhingbreed geen afspraak over gemaakt. Rob geeft aan dat dit een kwestie is van afspraken tussen werknemers en de betreffende directeur.

- *Is er een aparte pot voor scholing van het team of wordt teamscholing ook bekostigd uit deze €500? Met andere woorden: wordt scholing voor het gehele team bekostigd vanuit het budget van €500 per FTE per school? Of is dit enkel voor individuele scholing bedoeld?*

Het bedrag van €500 beschikbaar per FTE is echt een extra pot met geld, bedoeld voor individuele scholing.

- *De keus voor scholing wordt gemaakt in overleg met directie, in hoeverre heeft een directeur de vrijheid de keus voor scholing voor zijn of haar werknemers/team te maken of ligt de keus bij de individuele werknemer (mits het binnen het budget valt)?*

Artikel 9.1 van de cao primair onderwijs zegt dat er een wederzijdse afstemming tussen werknemer en werkgever moet plaatsvinden. Het team en de directeur moeten hier onderling afspraken over maken. Dit kan en mag dus bij wederzijds goedvinden.

De personeelsgeleding van de GMR heeft instemmingsrecht met betrekking tot de financiële afwikkeling professionalisering. Na stemming stemt de personeelsgeleding hiermee in.

Jaarrekening/-verslag 2014

Informatie van Jan Schlaman.

Binnen Gearhing zijn 29 scholen. Op de teldatum 01-10-2014 hadden we 2156 leerlingen. Het leerlingenaantal is dalende, de scholen worden kleiner: er zijn binnen Gearhing 19 scholen met minder dan 80 leerlingen. Er komen meer scholen waar het leerlingenaantal onder de 45 leerlingen zakt. Jan Schlaman concludeert dat Gearhing marktaandeel verliest. Komend jaar komen 5 scholen onder gemeentelijke opheffingsnorm. Voor 2 scholen is de prognose dat zij onder de 23 leerlingen komen, wat opheffen tot gevolg heeft.

Vanuit het Strategisch beleidsplan streeft men naar meer samenwerking (intern en extern), naar nieuwe vormen van kennisoverdracht en naar zelfsturing van professionals.

Het CvB geeft aan dat Gearhing als doel heeft dat alle scholen minimaal het basisarrangement toegekend krijgen en houden. Er zijn binnen Gearhing op dit moment twee zwakke scholen. De laatste twee jaar scoorden de groepen 8 van zes scholen op de Eindcito onder de inspectienorm. Er zijn zeven scholen die de afgelopen drie jaar minimaal twee keer onder deze norm gescoord hebben. Dit betekent risico.

Speerpunten binnen Gearhing zijn:

- ontwikkeling professionele cultuur;
- verbeteren leerkrachtvaardigheden;
- opbrengstgericht werken.

Jan Schlaman vertelt over de leerlingenzorg binnen Gearhing. Er wordt op gebied van leerlingenzorg lichte en zware ondersteuning geboden. Lichte ondersteuning wordt gevormd door een orthopedagoog (tevens coördinator IB en coördinator Passend Onderwijs), een gedragsdeskundige, het Expertisecentrum (een samenwerking van Gearhing en Odyssee) en door middel van scholing aan IB-ers. Onder zware ondersteuning valt:

- Cluster 1-2: arrangementen Visio, Kentalis
- Cluster 3-4: arrangementen school – ouders

Jan legt uit dat alle ondersteuning binnen de beschikbare budgetten gerealiseerd kon worden.

Op gebied van personeel geldt dat er 5 fte meer ingezet is dan vooraf begroot werd. Hiervan was 3 fte voorzien (in verband met de fusie in Winsum en de besteding van de aanvullende bekostiging 2013). Het leerkracht – leerlingratio in 2014 was 1: 17,9. In november 2014 heeft 8,4 fte een vaste benoeming gekregen (van flex naar vast).

Het ziekteverzuim binnen Gearhing is in 2014 hoog geweest: 9,3%. Dit is onder het vaste personeel. Zouden we hierbij ook payroll-medewerkers meenemen, dan lag het ziekteverzuim iets lager, namelijk 8,3 %.

Tijdens eerdere vergaderingen van de GMR is verteld dat het leerlingenaantal daalt. De gebouwen krimpen echter niet! In 2015 werden 18 lokalen niet bekostigd door het Rijk, dat is een verlies van € 117.000 op jaarbasis. Voor 2018 geldt dat 28 lokalen niet bekostigd zullen worden, een verlies van € 182.000 op jaarbasis. Op onderhoud is er nu een structureel tekort van € 83.000 per jaar. Het verwachte tekort voor de voorziening onderhoud in het jaar 2023 zal ca. € 900.000 bedragen.

Voor de onderwijsteams geldt dat investeringen voor meubilair en ICT conform de begroting uitgevoerd zijn. Aan leermiddelen is € 145.000 minder uitgegeven dan begroot. Dit komt door uitstel, aanschaf van digitale methode en lagere kosten. Voor de exploitatie geldt dat zowel wat betreft begrotingsdiscipline als budgetbeheer alle onderwijsteams binnen de gestelde bandbreedte zijn gebleven.

Jan Schlaman concludeert dat Gearhing zowel op de korte als lange termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. De baten en lasten zijn in evenwicht. Het eigen vermogen is op peil: hiervoor hanteert men de waarde van de eerste inrichting, plus 7% als risicobuffer. Gearhing is een degelijke organisatie en financieel robuust ingericht. Gearhing is in control. Gearhing heeft de ruimte om zich te richten op de inhoud:

- werken aan kwaliteitsverbetering en verhoging van de opbrengsten. Dit is een uitdaging in kleine scholen;
- perspectief: leerlingdaling en de nodige aanpassing daaraan;
- samenwerking, zowel intern als extern;
- nieuwe vormen van kennisoverdracht;
- zelfsturing van professionals, ofwel de positionering van de leerkracht die opnieuw de spil in het primair proces moet zijn.

Integrale bestuursrapportage 1^e kwartaal 2015 (IBR-Q1)

Informatie van Jan Schlaman.

Op gebied van financiën concludeert Jan Schlaman dat het resultaat in het eerste kwartaal € 242.000 hoger is ten opzichte van de begroting. Dit komt onder meer door een premieruggaaf van € 106.000. Daarbij is de PLS/P&A/P-box € 103.000 hoger dan de prognose van het Nationaal Onderwijs Akkoord.

Op gebied van personeel blijkt dat de formatie in de pas loopt met de begroting. Er is sprake van lagere loon-/payrollkosten dan begroot. Dit is een voordeel van ca. € 60.000. Het ziekteverzuim in het eerste kwartaal bedroeg 7,9%. Dit is onder het vaste personeel. Zouden we hierbij ook payroll-medewerkers meenemen, dan lag het ziekteverzuim iets lager, namelijk 7,3 %.

Uit de Integrale bestuursrapportage van het eerste kwartaal 2015 blijkt dat Gearhing in de pas loopt met de begroting.

Sociaal jaarverslag 2014

Informatie van Rob Schuilenburg en Alex Peltekian.

Het ziekteverzuim binnen Gearhing is in het kalenderjaar 2014 aan de hoge kant geweest. Er is een relatief groot aantal medewerkers langdurig ziek (tegen of langer dan een jaar). Het kortdurend ziekte verzuim is echter afgenomen, er zijn minder ziekmeldingen van korte duur. Karin van Dam vraagt of de financiële meevallers waar Jan Schlaman net overgesproken heeft inzetbaar zijn op kleine scholen? Ze denkt hierbij aan meer handen in de klas daar waar bijvoorbeeld vier groepen in één klas zitten. Is het een idee om bijvoorbeeld onderwijsassistenten in deze klassen in te zetten? Jan Schlaman vertelt dat deze meevallers geen structurele inkomsten zijn, het gaat hier om incidenteel geld. Dit zou op de lange termijn geen oplossing bieden. Hij geeft aan dat er tevens geen relatie is tussen kleine scholen en lage resultaten of kwalitatief minder onderwijs. Dit leidt tot een gesprek over kwaliteit van onderwijs en kleine scholen. De leden van de GMR vragen zich af in hoeverre kwaliteit van onderwijs, zwakke scholen en kleine scholen met elkaar verband houden. We vragen ons af waar de grens ligt? Er is komend schooljaar binnen Gearhing sprake van kleine scholen waar meer dan vier groepen in één klas zullen zitten. Kunnen we de kwaliteit van het onderwijs nog waarborgen bij zoveel niveaus binnen een groep? Gearhing zal in kleine scholen uitdaging moeten zoeken om ook in de toekomst kwaliteit te kunnen blijven bieden.

Verkiezingen GMR

Informatie stand van zaken. Ruimte voor overleg

Naar aanleiding van de oproep om nieuwe leden voor de GMR die onder de scholen verspreid is, zijn er op dit moment slechts twee aanmeldingen, een ouder uit OT 2 en een leerkracht uit OT 1.

De GMR constateert dat er ruis op de lijn geweest is met betrekking tot de mail die aan de zeven verschillende onderwijsteams is gestuurd. Er is binnen de afzonderlijke onderwijsteams een gerichte oproep gestuurd aan ouders en/of leerkrachten. Het DB heeft gericht gevraagd om hetzij ouders, hetzij leerkrachten, zodat alle OT's evenredig vertegenwoordigd worden binnen de GMR. Er is vanavond een stevige discussie gevoerd of dit de juiste weg is geweest. In hoeverre had een open oproep om nieuwe leden in meer aanmeldingen geresulteerd?

Vanuit deze discussie is besloten dat de GMR ouders en leerkrachten opnieuw aan zal schrijven om een herhaalde oproep te doen voor nieuwe leden. De vraag hierbij is of de GMR hierbij dezelfde groepen aanschrijft (gerichtere werving), iedereen binnen Gearhing aanschrijft (open werving) of dat de GMR enkel de groep aanschrijft die niet eerder aangeschreven is? We hebben na overleg besloten dat we *alle* onderwijsteams aanschrijven met een oproep tot kandidaatstelling, waarbij we vermelden voor welke geleding we leden zoeken en vanuit welk onderwijsteam. Alle ouders en leerkrachten krijgen dezelfde oproep. Deze oproep gaat komend weekend via de mail naar alle directeuren met de vraag hem te mailen, op papier mee te geven, te posten op websites, Facebook, et cetera. Mocht hier onvoldoende respons op komen, dan volgt voor de laatste vergaderdatum dit schooljaar of aan het begin van komend schooljaar alsnog een open oproep.

Rondvraag

Binnen Gearhing werken we met onderwijsteams. Afspraak was samen te werken waar mogelijk, maar dat de identiteit en eigenheid van scholen hierbij wel voorop blijven staan. We werken nu geruime tijd in onderwijsteams. Een aantal scholen staan voor de aanschaf van nieuwe methoden. Vanuit de achterban komt de vraag of in het kader van financiën en aanschaf van methoden de eigenheid en eigen keus van scholen nog altijd voorop staan? In hoeverre worden methoden onderwijsteambreed aangeschaft en in hoeverre hebben scholen hier de vrije keus in? De GMR neemt deze vraag mee.

Sluiting

De vice-voorzitter sluit om 22.28 uur de vergadering. De volgende vergadering is op 29 juni 2015. Dit is de laatste vergadering voor de zomervakantie.

De eerste vergadering van de GMR na de zomervakantie is op dinsdag 1 september 2015. De GMR komt voorafgaand aan de vergadering bijeen met directeuren, Raad van Toezicht en het College van Bestuur.