

Verslag overleg Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad St. OBO West-Brabant d.d. 25-09-2018

Aanwezig: Ruut van Andel, René Blanker, Annemarie Gebraad, Richard van Heeswijk, Eric van den Heiligenberg, Erica Jacobs, Belinde Maurits, Ella Meijer, Sandra Sebregts, Bart Vorster

Afwezig: Ad Goossens (directeur-bestuurder)

De directeur-bestuurder is verhinderd en zal na overleg met de voorzitter niet vervangen worden tijdens deze vergadering.

In de memo komt de voortgang van een aantal lopende zaken aan de orde en zal een nadere toelichting gegeven worden op de door het bestuur ingebrachte agendapunten.

NR.	AGENDAPUNT	TOELICHTING	ACTIE/BESLUIT
1.	Opening vergadering	Richard heet als voorzitter een ieder van harte welkom in dit nieuwe schooljaar. Na terugreden van Frans en Elmar is bezetting zo compleet.	
2.	Vaststellen agenda	De agenda wordt ongewijzigd aangehouden.	
3.	Verslag GMR overleg met directie 19-06-2018 Verslag GMR besluitvormend overleg 19-06-2018 Actielijst GMR d.d. 19-06-2018	De notulen van het laatste reguliere GMR overleg d.d. 19-06-'18 worden ongewijzigd vastgesteld. T.a.v. punt 8 vult secretaris nog aan dat OBO "verzuimteam" ook wordt ingevuld door Astrid de Schutter, directeur OBS de Wending.	➤ Notulen vastgesteld
4.	Inventarisatie punten rondvraag/wvttk	Er zijn een aantal punten voor de rondvraag/wvttk inbreng door Sandra en Richard (zie agendapunt 12).	
5.	Mededelingen: ○ Secretaris	<p>➤ Secretaris:</p> <p>1. <i>Ingekomen post inzake besluit functie LK-ondersteuner.</i></p> <p>Er is een schrijven ontvangen van Jessica Hairbout, directeur OBS de Gezellehoek, inzake standpunt/besluit functie leerkracht-ondersteuner (zie bijlagen: ingezonden brief + respons secretaris d.d. 21 juni '18).</p> <p>Inmiddels heeft Jessica dit reeds met bestuur afgestemd. Die blijft bij haar eerdere besluit (dat werd gesteund door (P-GMR). Wel wordt onderzocht welke mogelijkheden/ruimte er nog is voor select gezelschap onderwijs-assistenten met een afwijkende functie-inhoud.</p>	➤ MR neemt e.e.a. ter kennisname aan, en zij vertrouwd erop dat er passende ruimte is voor specifieke taak-overstijgende functies.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directeur-bestuurder 	<p>2. <i>Verzoek aan GMR tot bijwonen MR Gezellehoek</i></p> <p>De GMR heeft een uitnodiging ontvangen vanuit MR OBS de Gezellehoek (mail d.d. 18-09-'18) om de MR eens te komen bijwonen. Men wil graag eens meer weten omtrent advisering en besluitvorming in de MR - m.n. door ouders. Kan en wil iemand vanuit GMR deze MR eens bijwonen?</p> <p>3. <i>Vaststelling jaarrekening 2017</i></p> <p>Een door GMR gedelegeerde commissie (René, Bart, Ella) heeft op 26 juni jl. de jaarstukken 2017 besproken met de directeur-bestuurder en de controller. Betreft bestuursverslag, jaarrekening en overige gegevens. Bottom-line exploitatieresultaat over 2017 is € 585.019 positief. Het geconsolideerd eigen vermogen na resultaatbestemming komt ultimo verslagjaar uit op € 4.890.066. De baten overschrijden budget met ca. 1,4 mln. m.n. dankzij een grote positieve afrekening over schooljaar '16/'17, extra subsidies bekostiging voor vreemdelingen, en vergoedingen vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs voor lichte en zware ondersteuning. Hiertegenover staan gedeeltelijk weer extra personeelslasten.</p> <p>Er zijn diverse vraag-, attentie- en verbeterpunten besproken. Het overall beeld van de jaarcijfers is hierdoor overigens niet gewijzigd. In het gesprek zijn m.n. het beleid, interne risicobeheersing, de financiële verantwoording en de verschillen t.o.v. budget, resp. de financiële functie doorgesproken. De jaarrekening bleek reeds voorzien van een goedkeurende accountantsverklaring. De commissie heeft namens de GMR ingestemd met deze jaarrekening en daarmee een positief advies afgegeven over het verantwoorde financieel beleid.</p> <p>➤ Dir.-bestuurder => zie ingezonden memo</p> <p>4. <i>Nieuwe CAO</i> (zie memo en samenvatting "Van basis-/ overleg-model naar werkverdelingsplan").</p> <p>De nieuwe CAO 2018 loopt t/m 28-2-2019. Een van de afspraken in de nieuwe cao is "werkverdeling en tijd". Het ziet er naar uit dat per 1-8-2019 het basis- en overlegmodel</p>	<p>➤ De voorzitter neemt komende week contact op met de MR van OBS de Gezellehoek. René wijst verder op workshop medezeggenschap (planning is 13 november a.s.). Wordt binnenkort gecommuniceerd naar (G)MR-leden.</p> <p>➤ De MR -leden hadden de jaarstukken reeds in bezit, hebben nu verder geen vragen, en stellen vast dat actiepoint is afgewerkt.</p>
--	---	--	---

		<p>vervangen wordt door het werkverdelingsplan. De schooldirecteur maakt dan voor zijn/haar school een concept werkverdelingsplan binnen de uitgewerkte kaders op bestuursniveau (zoals visie en strategie, bestuursformatieplan en meerjarig formatiebeleid). Het team en de directie verdelen vervolgens binnen deze kaders samen het werk. Bij voldoende draagkracht legt de directeur concept werkverdelingsplan voor aan de P-MR (instemmingsrecht).</p> <p>⇒ Zodra meer bekend is wordt dit nader uitgewerkt in beleidsvoorstellen</p> <p>5. <i>WNRA: Wet normalisatie rechtspositie ambtenaren.</i></p> <p>De WNRA treedt in werking op 1 januari 2020. De verschillen tussen ambtenaren en werknemers worden daarmee opgeheven. Hiertoe worden aanstellingen in het openbaar onderwijs vervangen door tweezijdig privaatrechtelijke arbeidsovereenkomsten, vallend onder het civiele arbeidsrecht. Voor meer informatie zie ingezonden handreiking "Van ambtenaar naar werknemer in het openbaar onderwijs" van bureau Leeuwendaal.</p> <p>6. <i>Acties schoolleiders</i></p> <p>In de nieuwe cao zijn de arbeidsvoorwaarden van met name de leerkrachten sterk verbeterd. Voor de positie van de schoolleiders is minder aandacht geweest. Om meer specifiek aandacht te vragen voor de positie en de waardering van de schoolleiders zullen deze nu acties houden. Dit m.n. op het gebied van verplicht te verrichten administratieve taken, dus waar de leerlingen geen hinder van ondervinden. Het bestuur van OBO steunt dit standpunt en wijst erop dat ook de voorwaarden van het OOP aandacht verdienen.</p> <p>7. <i>Voortgang IKC ontwikkelingen</i></p> <p>De tekst in memo van dir. bestuurder wordt hier niet door GMR overgenomen dan wel in behandeling genomen. Voor besluitvorming zie bovenstaande vastgestelde notulen vorig overleg. Voor behandeling IKC beleid zie punt 11.</p>	
--	--	---	--

		<p>8. <i>Nieuwe medewerkster bestuurskantoor</i></p> <p>We heten Anke, de nieuwe medewerkster op de afd. financiën en personeel, van harte welkom en wensen haar veel succes en plezier in haar nieuwe job!</p>	
6.	Evaluatie ARBO- dienst / overstap ARBO- dienst	<ul style="list-style-type: none"> - GMR constateert dat de in het vorig GMR overleg afgesproken procedure, nl. evaluatie begeleidingstraject ziekteverzuim door verzuimteam met vervangingsfonds en MT lid P&O, vervolgens e.e.a. bespreken in DOO, en evt. voorstellen tot wijziging voorleggen aan GMR, niet is gevolgd (zie notulen resp. actielijst GMR 19 juni jl.). - Wél wordt vastgesteld dat besluit tot benoeming van een nieuwe ARBO dienst (ARGO Advies) tussentijds is afgestemd met de PGMR welke hiermee heeft ingestemd (met contract looptijd van één jaar). - Daarmee is de GMR ongelukkig met gevolgde proces maar stemt wel in met benoeming nieuwe ARBO dienst. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instemming (P)GMR overstap naar andere ARBO Dienst
7.	Aanpassing gesprekscyclus functionerings- en beoordelingsgesprekken	<p>Er ontstaat een dialoog omtrent HRM beleid en de betekenis en de invulling van de gesprekscyclus. Daarbij worden de formats mede in ogenschouw genomen.</p> <p>De PGMR wil dit onderwerp graag afstemmen met haar achterban, en wil daarbij ook graag de opinie van DOO vernemen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Naar actielijst voor volgend GMR overleg: terugkoppeling achterban gesprekscyclus door PGMR
8.	Binden en boeien	<p>De GMR wordt hierbij uitgenodigd om ideeën te communiceren in het kader van binden en boeien.</p> <p>De GMR stelt voor om een mini workshop/brainstormsessie te laten organiseren omtrent dit thema door directeur-bestuurder en de HR manager. Dit bijvoorbeeld gekoppeld aan OBO studiedag.</p> <p>Ideeën vanuit GMR die hierbij kunnen worden uitgewerkt zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exit gesprekken voeren (structurele evaluatie) - Uitwerken van "Het nieuwe werken" (faciliterend, maar ook de spelregels, en vooral een nieuwe cultuur) - Schoolbezoeken door directeur-bestuurder /HR-manager met personeelsleden. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zie tekst : input GMR
9.	Sollicitatieprocedure GMR leden	<p>Er zijn diverse vacatures voor de GMR in te vullen. Annemarie maakt gebruik van regeling vervroegde pensionering en zal stoppen per 1 februari 2019.</p> <p>Daarmee zijn er 4 vacatures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 x personeelsgeleding (posities Frans en Annemarie); - 2 x oudergeleding (posities René en Elmar); <p>Richard zal contact opnemen met de scholen en een update van reeds bestaande wervingsteksten laten publiceren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Richard initieert wervingscampagne

10.	Overlegvergadering Algemeen Bestuur	Op 11 oktober staat er een overleg ingepland met AB. Doel is kennismaken, afstemming verwachtingen, terugblik afgelopen jaar, elkaar weten te vinden. Verdere onderwerpen zijn transparantie, openbaarheid notulen, hoe wordt controlerende functie opgepakt, en communicatie.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Staat reeds op de GMR actielijst Afvaardiging GMR : Richard en Ruut zijn reeds beschikbaar.
11.	IKC beleid, en de positie van de GMR	De GMR heeft voldoende duidelijk aangegeven waar zij staat en welke wensen zij heeft. Daarbij heeft bestuur aangegeven dat zij eerdere besluiten intrekt en gehele proces opnieuw samen wil doorlopen. Er zijn zaken niet goed gegaan maar dat is dan nu passé. De GMR wil graag constructief gehele proces opnieuw doorlopen. Bestuur is nu aan zet en GMR wacht vooralsnog voorstel bestuur af (m.n. planningsproces).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proces met planning volgend keer afstemmen.
12.	WVTK / Rondvraag	<p>Sandra:</p> <p>1. <i>PM TOP - tool</i> Er wordt dit jaar gewerkt met een nieuwe tool voor de berekening van de taakuren, invulling normjaartaak en de inzetbaarheid leerkrachten. Het betreft PM TOP (teachers' operations planboard). Echter er lijkt een fout te zitten in dit programma. De uitkomsten zijn niet duidelijk, maar de achterliggende formules /berekeningen zijn niet inzichtelijk. Dit is bij DOO en management bekend. Probleem is evenwel dat de invulling van de taken/normjaartaak nog altijd niet is vastgesteld, terwijl dit eigenlijk al voor de zomervakantie had moeten zijn vastgesteld.</p> <p>2. <i>Incidentele omgangsproblemen met ouders/verzorgers</i> Er zijn omgangsproblemen op school met ouders uit één bepaald gezin. Gedrag wordt als intimiderend, onaangenaam en ongewenst ervaren. Relatie met leerling is overigens prima. Ondanks bemoeienis en interventie vanuit bestuur en management team OBO lijdt personeel hieronder. Personeel zou graag ondersteuning willen, en richtlijn hoe te handelen. Welke opties zijn hier mogelijk?</p> <p>Richard:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het teamuitje is ingepland op vrijdag 2 november. Allen van harte uitgenodigd! Details volgen per mail. - Het volgende GMR overleg is op dinsdag 30 oktober. - Op vrijdag 7 november is er de mogelijkheid om een strategie sessie te bezoeken (zie mail). - 27 november weer opvolgend GMR overleg. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ De GMR vraagt bij deze (wellicht ten overvloede) aandacht voor deze problematiek en spreekt haar zorg uit. Graag terugkoppeling status volgend overleg. ➤ GMR begrijpt dat zowel directeur-bestuurder alsook MT leden reeds zijn betrokken. Hier wordt aandacht gevraagd voor ondersteuning personeel, los van evt. inhoudelijk meningsverschil met de ouders. Omgangsproblemen kunnen zich overal voordoen. Welke instrumenten en support zijn beschikbaar ? Onder aandacht brengen dir.-bestuurder (bij terugkoppeling GRM door secr.). ➤ Agenda ter info
13.	Sluifing	Allen bedankt voor komst en inbreng !	