   
  
**Notulen GMR - 13 oktober 2022**

Tijd: 19:30 – 21:30 uur

**Aanwezig:** Mariska, Anne, Inge, Kris, Jeroen (online aanwezig), Mark, Yvonne, Hendrika (secretaris), Jeroen Kleyberg (directeur-bestuurder), Cisca Oenema (beleidsmedewerker P&O).

**Afwezig:** Janine (met kennisgeving), Kris (met kennisgeving)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Agenda** | **Actie** |
|  | **Opening, vaststellen agenda, welkom nieuwe leden**  De vergadering wordt om 19.30 uur geopend met een voorstelrondje. De nieuwe leden worden welkom geheten in de GMR. |  |
|  | **Notulen 20-06-2022**  De notulen worden ongewijzigd vastgesteld. | Secretaris mailt vastgestelde notulen naar stafbureau. |
|  | **Taakverdeling binnen de GMR**  Er zijn geen nieuwe kandidaten voor de functie van voorzitter. Mariska neemt deze taak weer op zich. Kris en Janine worden gepolst of zij belangstelling hebben voor de functie van vice-voorzitter. | Voorzitter neemt contact op met Kris en Janine. |
|  | **Rooster van aftreden**  Het huidige rooster klopt niet. Voorzitter en secretaris zullen zich over het rooster buigen. Het rooster van aftreden zal de volgende vergadering ter vaststelling op de agenda terugkomen. | Secretaris agendeert voor volgende reguliere vergadering. |
|  | **Overzicht vergaderdata**  De vergadering met de afvaardiging van de RvT wordt even besproken. Vanuit de GMR sluiten Mariska, Mark en Jeroen aan. |  |
|  | **Open avond GMR**  Aanvankelijk kwam er een reactie van slechts één school. Kort voor de vergadering kwamen er nog twee reacties bij. Wegens de geringe belangstelling heeft het dagelijks bestuur van de GMR al in een eerder stadium besloten de voorbereidingen voor de open avond te staken.  Er is verbazing over het uitblijven van reacties. De secretaris zal de directeuren mailen met het verzoek te controleren of de officiële e-mailadressen van de MR’en wel in gebruik zijn.  De open avond zal niet worden doorgezet. MR’en die gereageerd hebben krijgen hierover bericht. Het zal ook worden opgenomen in de nieuwsbrief met daarbij de koppeling naar de avond die vanuit PrimAH op 31-10 wordt georganiseerd. | Secretaris mail directeuren  Secretaris neemt dit op in de nieuwsbrief |
|  | **Voorbespreking ingekomen stukken**  ***Managementstatuut*** De GMR vindt geen bijzonderheden in dit document die besproken zouden moeten worden.  ***Klachtenregeling***  Achtergrond: n.a.v. een bijeenkomst met alle interne vertrouwenspersonen is een vernieuwde versie opgesteld. De basis van dit document is aangeleverd door de AOb, waardoor ook de juridische kant is ondervangen. Als opvallend wordt genoemd dat bij een gegrond verklaarde klacht dit aan de medezeggenschapsorganen (meervoud) teruggekoppeld dient te worden. Hoe wordt hier in de praktijk mee omgegaan en welke organen betreft dit? Deze vraag zal aan Jeroen worden voorgelegd.  Tekst schoolgids: hier wordt de vertrouwenspersoon een vertrouwensinspecteur genoemd. Is het duidelijk genoeg dat dit de inspectie van onderwijs betreft?  De vertrouwenspersoon staat onderaan terwijl je wilt dat deze als eerste wordt benaderd. Deze zou dus ook eerder genoemd moeten worden.  Er wordt genoemd dat de vertrouwenspersoon bemiddelt, terwijl dit juist niet het geval is. Een vertrouwenspersoon kan niet tussen een ouder en collega komen te staan.  ***Gesprekkencyclus***  Tijdens het voorbespreken komen verschillende punten boven die aan Jeroen en Cisca zullen worden voorgelegd wanneer zij bij de vergadering aansluiten. Deze punten zijn:  *Waarom zijn er twee versies van het document?* Dat biedt ruimte voor interpretatie. Directeuren kunnen voor verschillende versies kiezen waardoor het lastig kan zijn stichtingbreed hier informatie uit te halen. Ook staat niet toegelicht waar s, b, v, v+ voor staat en welke voor de directeur voor een startende leerkracht bijvoorbeeld relevant zijn om af te nemen. Een duidelijke legenda zou helpend kunnen zijn.  *Hoe werkt appreciative inquiry. in de praktijk?*  *Als er sprake is van een wederkerig gesprek, is het dan ook niet mooi wanneer de leidinggevende een week van tevoren zijn/haar input naar het personeelslid stuurt?*  *Waarom maar 1x per twee jaar een beoordeling? Waarom niet ieder jaar?* Er wordt genoemd dat dit wel kan, maar alleen als er aanleiding toe is. Deze zin wordt vaak negatief uitgelegd, terwijl het juist positief bedoeld is wanneer iemand versneld doorstroomt naar een hogere schaal.  *Hoe vindt dit stuk zijn weg naar de werkvloer?*  *Hoe gaan directeuren hiermee om en hoe wordt dit gewaarborgd?* Het heeft alsnog een hoog checklistgehalte waarbij zaken afgevinkt moeten worden. |  |
|  | Vanaf hier Jeroen en Cisca erbij voor toelichting |  |
|  | **Start nieuwe schooljaar binnen Stichting PrimAH**  De scholen hebben een goede start gehad, met overal voldoende personeel. Onlangs is er een bijeenkomst geweest voor alle nieuwe collega’s binnen de stichting om kennis te maken en te horen hoe de eerste weken zijn gegaan. De insteek van de bijeenkomst was wederkerig. Doordat er collega’s zijn overgekomen van andere stichtingen, kon er bij de nieuwe collega’s ook informatie worden gehaald over bepaalde best practices.  Corona begint wel weer op te laaien. Alle scholen hebben een coronaplan opgesteld. De koers wordt nu niet meer op stichtingniveau bepaald, tenzijn er vanuit de overheid weer richtlijnen komen die voorschrijven dat dit moet. De MR had instemming op deze plannen. Voor scholen wordt het zo gemakkelijker zich aan te passen aan hun eigen situatie (op kleine scholen kunnen andere dingen dan op grote scholen).  Oekraïne: de school in Papenvoort wordt bezocht door 62 kinderen en zit daarmee vol. Er wordt samengewerkt met gemeente Midden-Drenthe (Papenvoort zat toen nog niet vol). Er was even sprake van dat er uitbreiding van het gebouw moest komen, maar de situatie lijkt zich momenteel weer te stabiliseren. Doorstroom naar andere scholen is vooralsnog niet de intentie. Andere scholen binnen de stichting komen dan met ruimtegebrek te kampen en bovendien moeten de kinderen dan steeds vervoerd worden. Kinderen bij gastgezinnen die de Nederlandse taal goed genoeg beheersen kunnen wel doorstromen naar andere scholen binnen de stichting. |  |
|  | De ingekomen stukken worden besproken. Bij de gesprekkencyclus geeft Cisca toelichting en beantwoordt zij vragen vanuit de GMR.  **Klachtenregeling**  Artikel 10, in de tekst staat: bij een gegrond verklaarde klacht wordt dit aan de medezeggenschapsorganen (meervoud) teruggekoppeld. Om welke organen gaat het? Jeroen: het wordt op de school zelf aan de MR kenbaar gemaakt. Het zou hier niet in meervoud moeten staan en dit zal worden aangepast.  Stuk website: vertrouwensinspecteur; kan deze term niet veranderd worden zodat dit in lijn is met de rest van de tekst? Jeroen: dit kan niet anders worden genoemd omdat dit echt een ander orgaan is dat zo heet.  Kan de zwaarte in de klachten van ‘licht’ naar ‘zwaar’ worden gewijzigd? Jeroen: goede suggestie, dit zal worden aangepast.  Bemiddelen is niet de taak van de vertrouwenspersoon en de GMR adviseert dit anders te formuleren. Jeroen kan zich hier in vinden en zal de tekst aanpassen.  **Managementstatuut**  De MR mag adviseren, maar heeft op dit punt geen adviezen anders dan op de ingeslagen weg door te gaan.  **Gesprekkencyclus Cisca (beleidsmedewerker P&O licht toe)**  Voor de zomervakantie is het stuk met Ingrid al inhoudelijk besproken en heeft de GMR ermee ingestemd. De context voor het stuk is nu uitgebreid. Ook is er geprobeerd gerelateerde stukken in de gesprekkencyclus in te sluiten, zodat alle relevante stukken in één document gebundeld zijn.  Vanuit de GMR is vooral de vraag hoe het stuk nu op de werkvloer terechtkomt en er daarmee omgegaan wordt. De ‘angst’ van de VHM (vaardigheidsmeter) zit nog vers in het geheugen. Cisca: wanneer het stuk echt klaar is, is het de bedoeling dat Cisca en Cassandra dit in de teams komen toelichten. Op dat moment zullen de teamleden ook een geprinte versie van het document krijgen.  Ook de vraag vanuit de GMR: wordt het een jaarlijks bezoek van de directeur bij de leerkracht in de klas of krijgt het meer de vorm van flitsbezoeken. Hoe kunnen directeuren dit wegzetten? Cisca en Jeroen: het is juist de bedoeling dat directeuren hier gedifferentieerd mee om kunnen gaan zodat ze kunnen inspringen op de behoefte die er leeft. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat alle punten in één bezoek worden gezien/beoordeeld. Vanuit de GMR wordt meegegeven dat deze laatste boodschap enorm belangrijk is om aan de teams door te geven. Jeroen zal kijken of er in de formulering een balans kan worden gevonden waarbij het zware en oordelende gevoel uitblijft, maar ook niet de indruk wordt gewekt dat het vrijblijvend is.  Waarom liggen er twee versies? Is hier een toelichting op? Cisca: deze vraag is eerder voorbijgekomen. Er wordt nu met de gedachte gespeeld de verkorte versie te schrappen, juist om verwarring te voorkomen m.b.t. de punten waar door de directeuren naar wordt gekeken.  Waarom maar 1x per twee jaar een beoordeling? Waarom niet ieder jaar? Deze zin wordt vaak negatief uitgelegd, terwijl het juist positief bedoeld is wanneer iemand versneld doorstroomt naar een hogere schaal (van Lb naar Lc). Cisca: deze zin zal anders geformuleerd worden zodat duidelijk is dat hier twee interpretaties mogelijk zijn.  Als er sprake is van een wederkerig gesprek, is het dan ook niet mooi wanneer de leidinggevende een week van tevoren zijn/haar input naar het personeelslid stuurt? Dit punt is bij Cisca al eens eerder naar voren gekomen. Dit zal worden aangepast zodat de wederkerigheid duidelijker naar voren komt en meer wordt benadrukt.  Hoe werkt de progressiecirkel in de praktijk? Deze vraag zal aan Cassandra worden voorgelegd zodat de GMR hier een helder antwoord op krijgt.  Hoe wordt appreciative inquiry geïntroduceerd in de organisatie? Cisca en Cassandra zijn hier ingedoken. Alle directeuren zullen hier een training voor krijgen zodat zij goed in staat zijn hier vorm en inhoud aan te geven.  Hiermee zijn alle vragen van de GMR over de ingekomen stukken naar tevredenheid beantwoord. | De voorzitter mailt deze vraag aan Cisca die zal doorkoppelen naar Cassandra. |
|  | **Mededelingen directeur-bestuurder**  Er wordt een nieuw koersplan (strategisch beleidsplan) gemaakt en teamleden, MR-en, GMR en RvT zijn uitgenodigd hierin mee te denken. Er zijn al veel aanmeldingen voor binnengekomen. Het koersplan is nadrukkelijk niet bedoeld voor details die scholen collectief op een bepaald punt moeten uitvoeren. Het gaat om de grote lijnen (kaders) die alle scholen gemeen zullen hebben.  Wat is dan de rol van de GMR in het laatste jaar van het huidige strategisch beleidsplan? Moeten daar nog speerpunten uitgehaald worden? Jeroen: die punten komen automatisch terug in de PDCA-cyclus en daar is niks uitgekomen. Er zijn voor de GMR dus geen relevante punten.  Werkkostenregeling: door een eerdere vraag/opmerking vanuit de GMR met betrekking tot wat Stichting PrimAH doet om het huidige personeel te behouden, is het stafbureau aan het denken gezet en zijn er vergevorderde plannen de werkkostenregeling voor de werkgevers van Stichting PrimAH te verruimen. De intentie is de nieuwe regeling nog dit kalenderjaar te laten ingaan. De GMR vindt het erg mooi om te constateren dat het geplante zaadje nu tot bloei komt.  Nieuwbouw De Kameleon: er ligt een akkoord over het ontwerp, maar dit moet eerst nog wel langs de welstandscommissie.  Nieuwbouw PWA: Jeroen heeft overleg gehad met de gemeenteraad. Het is op dit moment nog onduidelijk of er een akkoord komt.  Verbouw/herbouw De Dobbe: er is bij de gemeente een aanvraag gedaan voor uitbreiding van de huidige school, plus een spoedaanvraag voor een noodlokaal.  Jeroen heeft overleg gehad met de gemeente, Attenta en Impuls. Het doel van dit overleg was om in te zetten op het preventieve maatregelen zodat er niet alleen pas achteraf gehandeld kan worden.  Obs De Flint en Obs Anloo: Jeroen sluit op deze scholen één keer per jaar aan bij de MR om het over leerlingenaantallen te hebben en de sluitingsnorm in het oog te houden.  Energiekosten: uitdaging voor 2023. De prijzen van gas gaan met 290% omhoog en de prijzen voor elektriciteit stijgen met 60%. Dat is voor PrimAH een bedrag van 450.000 euro, gelijk aan circa 6 fte. Jeroen gaat hierover in gesprek met de RvT. De insteek is om hiervoor niet op personeel te bezuinigen. Voor de begroting zal hiervoor waarschijnlijk vanuit de reserves worden geput. | Dit punt algemeen in de nieuwsbrief, niet specifiek. |
|  | **Rondvraag**  Geen. |  |
|  | **Onderwerpen nieuwsbrief** | Annuleren open avond, klachtenregeling ingestemd, stuk website met aanpassing vastgesteld, gesprekkencyclus en in opiniërende sfeer met Cisca over gesproken, zij gaat met vragen aan de slag.  Alle scholen zijn gestart met voldoende leerkrachten, coronaplannen: ingestemd door MR’en en daarmee geen GMR taak meer, koersplan en veel belangstelling voor 31 oktober, werkkostenregeling, huisvesting en nieuwbouw, gevolgen energiecontract, rooster van aftreden komt volgende vergadering terug, Jeroen en Mark gaan mee naar de RvT in november. |
|  | **Sluiting**  De vergadering wordt om 21.40 uur gesloten.  **Wie gaat er naar de RvT op 22-11?** | Mariska, Jeroen, Mark |

Datum volgende GMR (afvaardiging GMR met afvaardiging RvT): 22 november 2022