

Notulen GMR bijeenkomst 21 april 2022

Aanwezig: Mark Visser, Bertus Warnders, Erik Reintsema,, Corinne de Krou, Corien Woudstra, Arnold Willems, Lianne Sybom, Kim Balsma Herman Gebben, Lotte Oude Essink, Christiaan Joustra

Verslag: Diana Eleveld

1. Opening

2. Verslag vergadering d.d. 10 maart 2022

Lifestyle: Er is gesproken over het verschil in ervaring van de kwaliteit. Inmiddels is er contact gezocht met het lifestyleteam voor feedback.

Vraag en aanbod wordt bovenschools uitgerold. Elke school heeft via haar coördinator invloed op het aanbod.

Er wordt navraag gedaan bij mevr. Weggen naar het wervend stukje voor de OPR.

Is Ondersteuningsplan in het MIB overleg besproken en is er een reactie aan de OPR gegeven? De directeur-bestuurder geeft aan dat een en ander is besproken.

3. Stukken ter bespreking, advies of goedkeuring

Bestuursformatieplan 2022-2023

De GMR heeft het plan voor de vergadering besproken.

In de vergadering wordt het stuk per pagina doorgenomen.

-Er zijn meer fte's ingezet voor facilitair medewerkers. De reden van de extra inzet moet nog onderbouwd worden.

-Inzet van de Orthopedagoog is verhoogd. De directeur-bestuurder zoekt uit of het percentage in het plan klopt omdat ze niet volledig bij ons in dienst is. Er wordt wel meer getoetst vandaar de hogere inzet. Verzoek dit te onderbouwen.

-Inzet is 2% van de leerkrachten in L12 in te schalen. Dat is momenteel niet het geval. Worden medewerkers actief gemotiveerd dit aan te vragen? Momenteel zijn er geen aanvragen voor L12 en is het geen speerpunt in de organisatie.

-Vervangingspool: intentie is een flexpool te vormen. Dit kan met het vaste personeel. Als er geen NPO gelden meer beschikbaar zijn zal er wellicht personeel uitstromen. Kits Primair probeert dit te voorkomen door tussentijds natuurlijk verloop.

De komende periode zal de bekostigingssystematiek wijzigen.

Momenteel is er meer personeel in dienst dan er bekostigd wordt.

Er wordt gesproken over de keuze van de inzet van NPO gelden. Een extra groep of een vervanger?

-Zwangerschapsverlof wordt apart vervangen van de vervangingspool.

Risico: Het aantal mensen in de vervangingspool wordt ingegeven door de bekostiging van het Vervangingsfonds.

-De overstap naar een nieuwe Arbodienst heeft langzaamaan positief effect.

Hoe zorgen we er preventief voor dat mensen uitvallen?

In het plan mist de beheersegeling/toelichting.

- Besturen wachten op berichtgeving van de overheid over de nieuwe bekostigingssystematiek. Door deze onduidelijkheid is het maken van een goed BFP erg lastig. Zodra de juiste gegevens duidelijk zijn zal het BFP wellicht aangepast moeten worden. De GMR vraagt dit dan opnieuw te bespreken.
- Geboortes: De ervaring is dat de prognosecijfers op stichtingsniveau niet veel afwijken van de praktijk. Vraag is of er meer cijfers betrokken kunnen worden in het zo accuraat mogelijk inschatten van de juiste cijfers.
- Soms worden er halverwege het jaar extra groepen gevormd als gevolg van extra instroom.
- Duurzame inzetbaarheid houdt in dat men op een bepaalde leeftijd wat extra verlof kan opnemen.
- De GMR vraagt een betere toelichting over de inzet van de NPO gelden.
- Hoe worden kinderen uit de Oekraïne meegenomen in de formatie? Momenteel worden deze nog niet meegenomen vanwege de onduidelijkheid. Er worden momenteel diverse mogelijkheden onderzocht. Er komt wel extra bekostiging voor buitenlandse kinderen. Mocht hier meer duidelijkheid over komen dan kan er een addendum bij het BFP gevoegd worden en vraagt de GMR hierin meegenomen te worden.
- Wat doet Kits Primair ter ondersteuning van de leerkrachten die Oekraïense leerlingen in de klas krijgen? Er wordt momenteel gekeken naar een voorziening voor deze kinderen.
- De kleine scholentoeslag is vervallen.
- Op de kleine scholen wordt relatief veel formatie ingezet waarbij de inzet is minimaal 3 groepen te hebben.
- Bij de inzet van IBers wordt o.a. gekeken naar de schoolweging.
- Risico's: zou er bij aanstelling van de facilitair medewerkers gekeken kunnen worden naar een vaste of flexibele aanstelling.
- Opleiders in de school: Dit percentage is gewijzigd vanwege een aanpassing in fte.
- Wordt het voor oudere personeelsleden aantrekkelijk gemaakt om eerder te stoppen met werken? In de CAO zit dit niet. Dit vanwege het landelijk personeelstekort.
- Dergelijke regelingen brengen extra kosten met zich mee.

Besluit: De directeur-bestuurder past het plan op onderdelen aan en stuurt het opnieuw aan de GMR leden.

Daarna zal de (P)GMR vóór 1 mei as. laten weten of men kan instemmen. Dat kan schriftelijk.

Besluit: *Op 28 april 2022 laat de voorzitter van de GMR per email aan de directeur-bestuurder weten dat de (P)GMR instemt met het bestuursformatieplan 2022-2023*

Personeelsbeleidsplan

Het personeelsbeleidsplan is met de agenda meegezonden.

Alleen het onderdeel compensatieverlof wordt toegelicht.

Momenteel is de wijze waarop met de compensatie uren wordt omgegaan niet volgens de cao. De uren worden op het verkeerde component van de normjaartaak gecompenseerd.

Er is geen maximale lestijd (meer).

In het werkverdelingsplan worden de niet lesgevende uren verdeeld.

In hoofdstuk 5 wordt een en ander omschreven.

De directeur-bestuurder en de medewerkster personeelszaken zullen dit na

goedkeuring toelichten

Actie: Het personeelsbeleisplan wordt opnieuw op de agenda gezet.

Strategisch beleidsplan

De GMR zal betrokken worden in het tot stand komen van het Strategisch beleid.

De Speerpunten worden de volgende vergadering besproken.

Er wordt een extra vergadering ingepland op woensdag 12 mei 19.30 uur.