Notulen GMR-vergadering 12 april 2022

Aanwezig: Cathelijne, Olga, Wendy, Kim, Hans, Klaas, Saskia, Anneke, Susan
Afwezig: Fleur, Boryana, Maikel en Chantal

1. Opening RvT
We beginnen met een overleg met de RvT. Aanwezig zijn: Karin v/d Wielen, Hanneke Berben, Ronald Leushuis, René Frauenfelder, Johan Klomp, Lucienne v/d Brand en Janneke Wollenberg

2. Proces vertrek bestuurder en vervolg
- graag een keer apart afspraken maken over proces (incl. terugblik)
- Harry heeft afscheid genomen in kleine kring, ontspannen sfeer

3. Veranderkracht van de organisatie:
Wat heeft de organisatie volgens de GMR nodig?
Meer overzicht op bedrijfsmatige processen, er zijn naar ons idee nog wat open eindjes. WMK (Werken met Kwaliteit) op alle scholen toepassen. We merken nu wel dat er doelen zijn gesteld, we zijn koersvast. Directeuren worden meer gehoord en in hun kracht gezet, ze sturen veel meer vanuit de plannen die er liggen.
Slagen de directeuren er voldoende in om het te vertalen naar de werkvloer? Zijn de doelen voor iedereen helder?
Veel gaat goed, maar door de losse eindjes ontstaat het beeld dat het niet lekker loopt bij Conexus. Het is goed dat plannen uitgesproken worden, dat er zicht is op waar de hiaten liggen. Ouders merken er op de scholen weinig van, in ieder geval niet bewust. Als GMR merken we zeker dat de basis meer op orde komt. Hans vraagt zich wel af of er voldoende aandacht is voor ICT/Privacy.
Het hoeft niet op alle scholen hetzelfde te gaan, als maar duidelijk is waar ruimte is voor eigen invulling en het niet te vrijblijvend is wat je doet. ICT is juist een thema wat op alle scholen hetzelfde geregeld zou moeten zijn.
De RvT concludeert dat het goed is om met elkaar in gesprek te gaan en zaken te benoemen. Fijn open gesprek, ze zien dat de aandacht voor het kind centraal staat. We blijven in ontwikkeling, we zijn nog niet klaar, we blijven dus ook met elkaar in gesprek.

Daarna vervolgen we met onze eigen agendapunten:

21/22.064 Opening en vaststellen agenda

21/22.065 Mededelingen/post/rondvraag
- verslag gesprek GMR-CvB 30-03-2022: Bij jaarkalender P&C: hoe verhoudt adviesrecht begroting zich tot informeren over strategie. Welke rol hebben we als GMR? DB heeft 19 april afspraak met CvB om oa hierover te praten.
- ledenwerving GMR: Wendy, Kim en Anneke stoppen. Fleur gaat verhuizen, dus moet ook stoppen. We gaan dus vier nieuwe leden werven.
- vergaderrooster Conexus (incl. vergaderdata GMR 22/23): vastgesteld
- Gemeentelijke subsidies (welke info willen we? met welk doel? is het op dit moment relevant?): Stichting Leergeld betaalt niet meer voor vrijwillige ouderbijdrage, leggen we graag voor aan Lucienne. Verder kan het van de actielijst.
- Saskia wil graag in een werkgroep: ze sluit aan bij O&Z

21/22.066 Actielijst

21/22.067 Notulen 15 februari 2022 en 15 maart 2022
Vastgesteld

21/22.068 Functieboek
Instemming gevraagd met:
1. Functieboek fase 1: hanteren voorbeeldfuncties (en de keuze welke functies)
2. Procedure interne bezwarencommissie

CvB heeft nog geen contact gelegd met Perry van Liempd, gaat lopen (pakt Frederik op).

De GMR heeft nog wat vragen over het functieboek (antwoord CvB cursief):

- Welke functies zijn vervallen en waarom?
  In de PPT (sheet 13) is een overzicht opgenomen welke functies komen te vervallen.
  In de oplegger is als uitgangspunt opgenomen dat de functie moeten aansluiten bij de kernfunctie van de organisatie en bij de voorbeeldfuncties opgesteld door de PO-raad. Op basis hiervan komen een aantal functies te vervallen. De functie van interieurverzorgster behoort bijvoorbeeld niet tot de kernfuncties binnen het onderwijs. Er is tevens geen voorbeeldfunctie opgesteld door de PO raad. Daarmee komt deze functie te vervallen.
  Daarnaast is voor onderwijs ondersteunend personeel met les- en/of behandeltaken op scholen als minimale ondergrens gekozen voor de onderwijsassistent op salarisniveau 4. Daarmee komt de klassen- en schoolassistent te vervallen.
- Schaal 5 bij onderwijsassistenten is vervallen, waarom? Zijn er onderwijsassistenten die nu in schaal 5 zitten? *Er waren te weinig verschillen tussen 4-5 en 5-6, door te kiezen voor 4 en 6 is het onderscheid duidelijker. Conexus heeft geen onderwijsassistenten in schaal 5 in dienst.*
- Als er functies verdwijnen, is er sprake van reorganisatie, dan moet vakbond toch ingeschakeld worden? *Omdat het hier geen grote wijzigingen betreft hoeft hier geen reorganisatieplan voor geschreven te worden, maar verleent de PGMR instemming door in te stemmen met het nieuwe functieboek.*
- Begrijpen wij het goed dat maatschappelijk werk en logopedie komen te vervallen op het moment dat desbetreffende personen bij Conexus weggaan? Blijven deze functies tot die tijd gewoon in stand? *Het zijn in de ogen van CvB geen branche-eigen functies. Het heeft voor deze mensen geen rechtspositionele consequenties, die personen blijven in dienst, bij vertrek wordt functie niet opnieuw ingevuld. Daarna indien nodig experstise inhuren.*
- In het functieboek wordt van een gedragswetenschapper gesproken. Wat is de onderliggende gedachte om deze functie in het functieboek op te willen nemen? *Dit vindt het CvB wel een branche-eigen functie (het betreft een orthopedagoog en een psycholoog, beiden bij SO4), deze willen we behouden, ook met oog op de toekomst (door Passend Onderwijs minder uitstroom).*
- Er is bij de functie van adjunct-directeur/bouwcoördinator behoorlijk veel overlap. Kunnen jullie toelichten welke gedachte hieraan ten grondslag ligt om de functies apart te houden? Het lijkt nu dat er alleen sprake is van een adjunct functie bij een grote school. De andere werkzaamheden komen overeen. *Adjuncts willen we eigenlijk niet, maar sommige scholen zijn zo groot dat het nodig is (adjunct mag bijv. ook rol pakken in gesprekscyclus). Daarnaast is de taak van leraar L11 met bouwcoordinator nog niet opgesteld. Dit volgt pas in fase 2; op welke wijze daar overlap plaatsvindt valt nog te bezien.*
  Bij verzuim directeur niet automatisch vervanging door adjunct, maar per geval zoeken naar een passende oplossing, functieboek is gericht op beschrijving functies in normale situatie.
- Ook valt op dat er een overlap is van werkzaamheden van IB en adjunct directeur. Wat maakt dat bestuur toch kiest voor de functie van adjunct? *In meerdere functies zit overlap, de taken kunnen scholen verschillend inzetten. Adjunct directeur betreft een leidinggevende functie.*
- In het functieboek staat de functie van lerarenondersteuner. Wat is de onderliggende gedachte om deze functie in het functieboek op te willen nemen? Zijn er veel scholen waar een lerarenondersteuner werkzaam is? *De lesondersteuner heeft meer bevoegdheden dan onderwijsassistent. Er zijn er nu nog niet zo veel, maar we verwachten dat het vaker gaat voorkomen, gezien de lerarentekorten (makkelijker ondersteuners te vinden dan leerkrachten).*
- In de nieuwsbrief naar directeuren wordt gesproken over een instemming van de GMR op IB-schalen en OOP. *Planning en bestuurlijke kaders zijn voorgelegd aan GMR, maar omdat er vragen van directeuren zijn, zijn er wel al informatiebijeenkomsten gepland over IB-taken (maar die opmerking staat los van de instemming door GMR).*
- Er is binnen Conexus op verschillende manier gecommuniceerd over dit traject. Daardoor zijn soms en bij sommige medewerkers verwachtingen ontstaan dat ze een hoger salaris zullen gaan krijgen. Ook al is het goed uit te leggen is dit niet van toepassing is, dit blijft een gevoelig punt en er ontstaat mogelijk frustratie of teleurstelling.

De uitleg aan teamleden gebeurt bewust door de leidinggevende. Bij directeuren dus door de voorzitter CvB en op de scholen door de directeur. De veronderstelling is dat de eigen leidinggevende het meest laagdrempelig is en de eigen mensen het best kent. Als het vervolgens nodig is dat er extra aandacht wordt besteedt aan gevoeligheden die mogelijk leiden tot ongenoegen zullen we (P&O/ bestuur/ projectgroep) hier zeker aandacht aan besteden. Het is vervelend dat de start van dit traject op meerdere momenten niet verlopen is zoals had gemoeten en dat we als gevolg hiervan opnieuw begonnen zijn.

De PGMR stemt in met Functieboek fase 1: hanteren voorbeeldfuncties.
De PGMR stemt in met Procedure interne bezwarencommissie.

21/22.069 Verzuimbeleid
Instemming gevraagd aan personeelsgeleding en advies gevraagd aan oudergeleding.
Vragen:
- aandacht voor privacy? daar moet minstens een hele paragraaf over komen, je kan het niet niet benoemen, evt. verwijzen naar privacybeleid, maar dan moet het daar opgenomen worden
- na presentatie Hans Tromp (februari 2020) hebben we niks meer gehoord over verzuim, waar komt het nieuwe beleid opeens vandaan, wat is er in de tussentijd gebeurd?
- blijft de samenwerking met Van Campen?
- hoe ervaren directeuren de samenwerking met Van Campen?
- welke aandacht is er voor preventie?

We geven Lucienne de vragen vast mee. Een aantal dingen gebeurde in de praktijk al, is nu vastgelegd in beleid. Rimpels in implementatie worden na de meivakantie opgepakt.
Daarna even kort een update, of er ook wijzigingen in het beleid uit voortgekomen zijn.

21/22.070 Interactie MR-en (als we nog tijd hebben)
Niet besproken

21/22.071 Update werkgroepen
Niet besproken

21/22.072 CvB
Lucienne sluit aan voor:
- vragen functieboek
- vragen verzuimbeleid

De besproken punten staan hierboven bij de betreffende agendapunten, de antwoorden van het CvB zijn cursief weergegeven.