



Stichting Primair Onderwijs Leudal en Thornerkwartier

GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

NOTULEN VERGADERING

Datum	2021-12-08
Aanvang	19.30 uur
Locatie	Google Meet
Aanwezig	Pascal Smeets (voorzitter), Marijke van der Steen (vice-voorzitter, notulist tweede deel), Peter Poell, Léon Kiggen, Anne-Marie van den Hombergh (notulist eerste deel), Geert Camps, Daniëlle Mans. Gérard Zeegers (CvB)
Afwezig m.k.	Sandra vd Pouw-Kraan (sluit later aan)

	AGENDA
1.	OPENING EN WELKOM
	Pascal leidt de vergadering in.
2.	VASTSTELLING AGENDA
	Toelichting door Pascal, geen op- of aanmerkingen.
3.	VASTSTELLEN NOTULEN
	Notulen staan nog niet op de drive, komen eraan. Kunnen dus nog niet vastgesteld worden. .
4.	Spoltzaken zonder CvB

4.1	<p>Evaluatie samenwerking CvB-GMR: <i>Voldoet de samenwerking aan good governance?</i> In het algemeen gaat de informatievoorziening beter al blijven er enkele kritische noten, bv. is de GMR teveel een formaliteit in plaats van een volwaardig adviesorgaan waarvan het advies werkelijk in de uitvoering wordt meegenomen? Wat is de vooruitblik richting 2030? Nu is er krapte op de arbeidsmarkt maar dat is niet nieuw. Wat is good governance? Zakelijk gezien lijkt dat goed te gaan. De werkvloer managen/uitwerking naar dagelijkse praktijk is iets anders. Daar zijn de laatste tijd veel belangrijke onderwerpen als schoolbelang bestempeld ipv stichtingsbelang, waardoor de GMR hier formeel niets over te zeggen heeft. Dit wordt als een gemis ervaren.</p> <p><i>Zaken die beter gaan:</i> We zijn het eens dat meerdere zaken beter gaan. Meenemen in proces, tijdig aanleveren documenten. Meer respect en meer vanuit vertrouwen.</p> <p><i>Wat behoeft verbetering?</i> Er mag wat meer zelfkritiek zijn aan beide zijden, zowel CvB en GMR. Wat betreft het strategisch beleid: moet de verdeling leerkrachten anders en is er genoeg personeel? Zijn er binnen Spolt genoeg managementvaardigheden om hiermee om te gaan? De indruk bestaat dat CvB en directeuren samen het beleid al maken en de GMR hier daarna pas in betrekken. Suggesties van de GMR komen dan als 'mosterd na de maaltijd'. Omdat we zelf weinig terugzien van onze adviezen in de processen en besluitvorming vragen we ons af of de GMR als waardevol ervaren worden door CvB.</p>
5.	<p>Spoltzaken met CvB</p>
5.1	<p>Evaluatie samenwerking CvB-GMR: <i>Voldoet de samenwerking aan good governance en medezeggenschap?</i> GMR: Onderwerpen worden besproken, zien stip aan de horizon, kan advies worden gegeven, gaat de goede kant op. Kanttekening: gaat het op grote lijnen of over de dagelijkse uitvoering op werkvloer dan zijn de grote lijnen zit goed maar is er in uitvoering nog winst te behalen. CvB: vier principes goed bestuur bij good governance. Deze voortaan meenemen bij vaststellen agenda. CvB vindt dat aan good governance en medezeggenschap wordt voldaan. Elkaar scherp houden om bij de hoofdlijnen te blijven.</p> <p><i>Wat vinden we beter gaan?</i> GMR: Meenemen in proces, tijdig aanleveren documenten. Meer respect en meer vanuit vertrouwen. Het blijft belangrijk om dit te onderhouden. CvB: Tevreden over eigen handelen. Het bestuurssecretariaat bewaakt e.e.a. en daar profiteert CvB van. Samenwerking met voorzitter gaat goed. Soms andere interpretatie van de agenda door CvB, die afstemming moet beter.</p> <p><i>Wat behoeft verbetering?</i> GMR: Blijf meenemen in proces. Meer inhoudelijke verdieping. Balans tussen hoofdlijnen en op inhoud ingaan. Wat is bovenschools en wat ligt op schoolniveau? Wat is uitwerking van strategische keuzes op de werkvloer? Waar kan de GMR haar invloed terugvinden? Is er wel behoefte aan advies GMR? GMR geeft nog aan dat er vaker een terugkoppeling van CvB wordt verwacht n.a.v. adviezen die GMR heeft gegeven. Zie punt 4.1 CvB: aan de voorkant benoemen status agendapunt, informatief, bespreken, advies, instemming? Op hoofdlijnen of in detail? Benoem dit in de agenda. Er is een secretaris nodig, nu teveel op bord voorzitter. Op zoek geweest naar de "G" van de GMR. Met elkaar...daar zat afgelopen jaar ongemak. Enkele GMR leden bevonden zich in een spagaat qua belangen. CvB hoopt dat dit niet meer voorkomt. Evaluatie GMR net zoals bij RvT?</p>
5.2	<p>Voortgang functieboek, D13: Er zijn twee vacatures directeuren D13. CvB wil recht doen aan situatie die au naturel is ontstaan, invulling geven aan het SBP en de directeuren functioneren al op dit niveau. Vanuit goed werkgeverschap moet Spolt perspectief bieden, zeker als het de organisatie helpt. Een GMR-lid vraagt waarom zo snel al D13 wordt</p>

	<p>ingevuld terwijl eerder werd gesteld dat het voorlopig niet aan de orde zou zijn? CvB vindt dit niet snel en trekt vergelijk met conciërges, die nu ook verschillend worden ingeschaald. Dat zou ook erkend en geformaliseerd moeten worden bij de directeuren volgens het CvB. Nieuwe taken komen dan bij directeuren binnen huidige fte's. Er komt geen herverdeling van de taken bij directeuren.</p>
5.3	<p>Ziekteverzuim: er is behoorlijk krapte en er is zorg over de mensen die nu nog fit zijn. Veel van het langdurig ziekteverzuim is niet arbeidsgerelateerd. Het verzuimpercentage is gestegen tot boven de 7%. Dit is hoger dan wenselijk, maar de organisatie kan dit momenteel dragen volgens CvB. Er is weinig vervanging beschikbaar. Er wordt geen onderscheid gemaakt naar op welke scholen wel/geen vervanging wordt gestuurd. Vervanging wordt via vervangingsmanager uitgezet.</p>
5.4	<p>Interventies lerarentekort korte termijn: Er is een oplopend lerarentekort en de druk is nog hoger door de NPO gelden waardoor er extra mensen moeten worden aangenomen. VO trekt aan PO en vice versa. CvB stelt een tijdelijke noodmaatregel voor: de 4-daagse schoolweek. Inspectie kan hierin meegaan indien beargumenteerd en hierin wordt meegenomen. Het voorstel is alleen nodig indien er geen andere opties voorhanden zijn. Directeuren bespreken dit dan met eigen MR-en, hierover hoeft dan niet meer langdurig vergaderd te worden. Vraag GMR: Er wordt een termijn gemist, hoe lang gaat dit duren? Wat zijn andere oplossingen? Zijn die geïnventariseerd, is dat getoetst? CvB geeft aan dat landelijk navraag is gedaan en men niet weet hoe lang dit gaat duren en daarom is er geen exacte tijd aan verbonden. Vraag GMR: druk op leerkrachten wordt hoger want werk van vijf dagen moet in vier dagen en dan vijfde dag mogelijk een andere klas. CvB geeft aan dat dat goed gemanaged moet worden. Nu gaat het alleen om Baexem en Kelpen maar kan meerdere scholen gaan betreffen. Moeten fte's niet anders verdeeld worden? CvB: is er wel een lerarentekort als we leerkrachten anders verdelen? We kunnen rekensom maken maar de praktijk is weerbarstiger.</p>
4.5	<p>Schoolsluitingen CvB licht huidige stand van zaken toe. Motie voor vervolgonderzoek staat voor 14 december 2021 op agenda gemeenteraad.</p> <p>Er wordt geen rondvraag gehouden. Mogelijkheid via email achteraf.</p> <p><i>de vergadering gaat verder. zonder CvB</i></p>
5	<p>SPOLT zaken zonder CvB, met RvT</p>
5.1	<p>RvT sluit aan: onderwerpen terugkoppeling evaluatie en personeelstekort. Wet betreft het personeelstekort is het moeilijk om de vinger erachter te krijgen wat de mogelijkheden zijn om de tekorten op te heffen. Waar rijpt het en hoe komt dat? Niet duidelijk aan te geven of er onderscheid bestaat tussen de scholen. Waarom lukt het niet om een andere verdeling te maken? Terwijl we volgens de benchmark in een ruime jas zitten qua personeel. FTE's vrijmaken en zaken vooruit schuiven, waarom is dat niet bekeken? Angst om vroegtijdig te werven voor het nieuwe schooljaar terugkerend probleem. Is het geen idee om de stofkam erdoor te laten halen door externe partij, mobiliteit? RvT is bijgepraat en neemt visie GMR mee in beeldvorming.</p>
	<p>Punten 5.3 t/m 5.5 zijn behandeld in een extra vergadering op 16 december 2021. Geert en Anne-Marie waren niet fysiek aanwezig en hebben hun input schriftelijk ingediend.</p>
5.2	<p>Klachtenregeling:er wordt unaniem ingestemd. Pascal zorgt voor de instemmingsbrief.</p>
5.3	<p>D13 functies. Proces wordt nogmaals geëvalueerd. Men is het erover eens dat: - CvB dit al in de vergadering van november zijn voornemen mbt de vacatures D13 had kunnen delen met ons.</p>

	<p>- Pascal in het voorbereidingsgesprek met CvB niet meteen had moeten instemmen om deel te nemen aan de BAC voor D13, maar dit in de vergadering had moeten inbrengen. Nu lopen de procedures al en willen we deze niet frustreren.</p>
5.4	<p>Notitie 4 daagse schoolweek. We begrijpen de nood mbt het hoge ziekteverzuim, maar missen argumentatie en uitleg over de keuze voor deze noodgreep. Het probleem doet zich niet alleen voor bij Spolt. We vinden het echt een forse ingreep.</p> <p>Nieuwe informatie voor ons: bij Liduina in Kelpen-Oler heeft de MR zelf het verzoek tot 4 daagse schoolweek ingediend bij CvB. Dat geeft aan dat de scholen het zelf als enige optie zien op dit moment. We zijn geneigd een positief advies te geven, met dien verstande dat het aangeleverde document wordt aangepast en in ieder geval wordt gelimiteerd in tijd, namelijk uiterlijk 1 april. We wachten hierop en vragen dan de GMR leden nogmaals om officieel advies te geven op het nieuwe document. Daarnaast is het tekort aan leerkrachten voor de klas en de hoge werkdruk die hieruit voortvloeit, geen nieuw fenomeen. Ook verwachten we dat dit op de korte en middellange termijn niet opgelost is. Daarom vragen we CvB om met de directeuren na te denken over een toekomstbestendiger beleid op dit punt. We vernemen graag de visie en analyse van de mogelijke oplossingen voor de middellange en lange termijn. Hiertoe behoren naar ons idee geen beperkingen van de lesuren.</p>
5.5	<p>Vacature secretaris. Er dient meer tempo te komen in het vinden van een secretaris. Peter en Sandra vragen nog eenmaal aan de directeuren of zij geschikte mensen in hun team hebben die deze uren zouden kunnen invullen. Als er 16 januari nog geen kandidaat is, wordt gevraagd om een externe vacature uit te zetten in overleg met CvB, aangezien er nog nooit een secretaris buiten Spolt moest worden gevonden.</p>
8.	Sluiting