

GMR 2025- 2026	Notulen GMR AnnoNu 9 april 2026 19.30-21.30 uur, Amsterdamseweg 41 in Amersfoort
	GMR en CvB 20:00- 21:30 uur Instemming: Bestuursformatieplan 2026-2030 Advies: Samenwerkingsovereenkomst Informatie: Rapportage periode 3- 2025, Kwaliteitscyclus
Aanwezig	Oudergeleding: Aloysiuschool, Achtbaan, Malelande, De Brede Hei, Montessorischool Personeelsgeleding: St. Joris, Het Baken, Montessorischool, Caeciliaschool CvB: Winfried Roelofs (CvB), Martijn van Elteren (CvB), Hester Hol (Bestuurssecretaris), Carmen van Liempt (Directeur Strategisch beleid en Bedrijfsvoering), Esthrella Khouw (RvT), Jos Vermeulen (RvT)
Afwezig	Kinderhof (P-geleding), Montessorischool (P-geleding), Notulist
01.	Opening, vaststelling agenda en mededelingen De voorzitter GMR opent de vergadering en heet iedereen welkom. Zij introduceert een terugkerend lid (Caeciliaschool) en een nieuw lid binnen de GMR. Het nieuwe lid vervangt tijdelijk, wegens ziekte, een GMR-lid van de P-geleding van de Montessorischool. Beide leden brengen ervaring vanuit andere organisaties en scholen mee. Esthrella Khouw en Jos Vermeulen van de RvT worden als gasten verwelkomd. De RvT-leden zijn aanwezig om de samenwerking tussen de GMR en het CvB te observeren en te beoordelen of er voldoende ruimte is voor open communicatie. Na afloop van de vergadering zullen zij hun bevindingen delen. <u>Mededelingen CvB</u> Het CvB verwijst naar de vorige vergadering, waarin het samen met de GMR de noodzaak van financiële bijsturing heeft besproken, met name ten aanzien van het collectieve beleid. Het CvB stelt voor om na de meivakantie een overleg te plannen met de financiële taakgroep over de huidige financiële situatie. De opbrengsten van dit overleg worden meegenomen in de kaderbrief, zodat deze tijdig verwerkt kunnen worden in de begroting voor het komend jaar. Hiervoor zal gebruik worden gemaakt van de reeds geplande vergadering van 21 mei. Deze wordt op verzoek van de leden van de taakgroep verplaatst naar 20 mei.
02.	Bestuursformatieplan 2026-2030- ter instemming - Voor de GMR is niet duidelijk welke aanpassingen zijn doorgevoerd in het aangeleverde bestuursformatieplan. Normaliter is er een versie met bijgehouden wijzigingen. Volgens Carmen van Liempt zijn er geen grote beleidswijzigingen doorgevoerd; het bestuursformatieplan vloeit voort uit de fusieorganisatie. - Er wordt verwezen naar het koersplan SKOSS-KPOA. De GMR vraagt of deze verwijzing correct is. Volgens Carmen van Liempt is er nog geen koersplan AnnoNu ontwikkeld. Het CvB deelt mee dat er in de afgelopen anderhalf jaar verschillende sessies zijn geweest voor de totstandkoming van een gezamenlijk koersplan. Het plan zal nog worden voorgelegd aan de verschillende gremia en vormt de basis voor alle schoolplannen. - De GMR was in verwarring over de looptijd van het bestuursformatieplan (2026–2030), aangezien deze samenvalt met de periode van het nieuwe koersplan. Carmen van Liempt benadrukt echter dat het bestuursformatieplan jaarlijks wordt herzien. Zij stelt daarom voor om de jaartallen aan te passen naar 2026–2027 (Actie). - De GMR vraagt naar het tijdspad voor de professionalisering rondom duurzame inzetbaarheid. Volgens Carmen van Liempt is hiervoor nog geen concreet tijdspad vastgesteld, omdat eerst loopbaanbeleid ontwikkeld moet worden. Het zal onderdeel vormen van integraal beleid en staat voor het komende schooljaar op de agenda.

	- De visie van AnnoNu op duurzame inzetbaarheid is gebaseerd op het voeren van het goede gesprek met medewerkers en het bieden van maatwerk binnen de organisatorische mogelijkheden van een onderwijsinstelling. - Het CvB, P&O en de schoolleiders zullen een leergang bij de PO-Raad volgen over flexibel HR-beleid. Denk aan bijvoorbeeld loopbaanmogelijkheden en combinatiefuncties in het onderwijs en de praktijk. Daarbij is het van belang dat de taakgroep HR al in de inputfase wordt betrokken (Actie). - De GMR vraagt naar de haalbaarheid van het recht op onbereikbaarheid buiten werktijd, met name voor parttimers in combinatie met overdrachtsmomenten. - In de cao staat dat de onbereikbaarheid geldt richting ouders, verzorgers én de werkgever. In het bestuursformatieplan wordt de werkgever echter niet expliciet benoemd. Carmen van Liempt zal dit met P&O bespreken, aangezien de organisatie de cao volgt (Actie). Het CvB geeft aan dat het belangrijk is om naar de bedoeling van dit wetsartikel te kijken: medewerkers moeten vrije tijd hebben en daarin niet gestoord worden. Het maken van goede afspraken op teamniveau en elkaar hierover feedback geven hoort daar ook bij. - De GMR heeft feedback op het genoemde e-mailadres voor het aanvragen van vakantieverlof tijdens ziekteverlof. Er wordt momenteel een algemeen e-mailadres genoemd. De GMR vraagt of dit de bedoeling is. Dit zal worden aangepast naar het e-mailadres van P&O (Actie). - De GMR vraagt naar de richtlijnen voor het formatieplan en de termijn waarbinnen dit gereed moet zijn. De GMR benadrukt het belang van tijdige afronding, zodat medewerkers tijdig geïnformeerd zijn en indien nodig kunnen doorstromen. Volgens Carmen van Liempt is het streven dat scholen het formatieplan voor de meivakantie afronden. Het bestuursformatieplan wordt op organisatieniveau bepaald, waarbij ruimte is voor maatwerk per school. - De GMR vraagt naar beleid rondom de inzet van teamleiders. Volgens Carmen van Liempt wordt de inzet van teamleiders en andere functies op schoolniveau bepaald, afhankelijk van de context en behoeften van de school. Er is geen centrale verdeelsleutel, maar wel een kader voor kwaliteit van aansturing. - De GMR merkt op dat onvoldoende duidelijk is hoe de financiering is geregeld voor medewerkers die schooloverstijgend werken en in welke situaties medewerkers vanuit schoolmiddelen worden bekostigd. Als voorbeeld noemt de GMR de inzet van een bovenschoolse schoolopleider versus schoolopleiders op schoolniveau. Daarnaast vraagt de GMR hoe de inzet van schooloverstijgende functies wordt gealloceerd. Het CvB licht toe dat medewerkers die worden ingezet vanuit het collectieve beleid, worden bekostigd uit de middelen die daarvoor beschikbaar zijn gesteld. Scholen kunnen daarnaast extra middelen ontvangen op basis van de schoolweging. Uitgangspunt is dat scholen zaken zelf organiseren en financieren, tenzij deze collectief zijn belegd. Het collectieve beleid vloeit voort uit de koersplannen en de daarbij behorende financiële begroting. In de kadernota wordt dit nader toegelicht. Met het oog op het nieuwe koersplan geeft de GMR aan meer inzicht te willen in de centrale beleidsthema's en de impact daarvan op de scholen. <u>Besluit: De GMR stemt in met het bestuursformatieplan.</u>
03.	Rapportage periode 3- 2025- ter informatie - De GMR vraagt naar de reden van een stijging van ruim 60% in het gereserveerde risico voor huisvesting en facilitair (pagina 8). Dit wordt uitgezocht (Actie). - De GMR vraagt toelichting op de tabel met onderwijsresultaten, waarbij wordt opgemerkt dat niet alle scholen in beeld zijn (pagina 10). Het CvB bevestigt dat de tabel niet compleet is en dat dit gecorrigeerd zal worden (Actie). - De GMR constateert een daling in het ziekteverzuim, vooral bij langdurig verzuim. Het CvB licht toe dat AnnoNu onder het landelijke gemiddelde zit, maar dat het ziekteverzuimpercentage nog steeds te hoog is met grote financiële gevolgen. Het belang van een goede aanpak en analyse werd benadrukt. De resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek worden ook meegenomen in de analyse.

04.	Samenwerkingsovereenkomst- ter advisering Martijn van Elteren presenteert de nieuwe samenwerkingsovereenkomst voor het nieuwkomersonderwijs in Amersfoort. - Er is besloten tot de oprichting van Taalschool Amersfoort als vervanging voor Taalschool de Wereldwijzer van de Meerkring. Hiervoor wordt een nieuwe locatie gezocht. Het streven is om dit in 2027 te realiseren. - De school wordt gezamenlijk gedragen door drie besturen: de Meerkring, PCBO en AnnoNu. De Meerkring blijft penvoerder met een stuurgroep van de drie bestuurders die besluiten nemen. Medewerkers van de verschillende besturen kunnen met een maximum van 1 jaar gedetacheerd worden naar de Taalschool. Aansluitend is er de mogelijkheid om in dienst te treden bij de Meerkring. - Er wordt een expertisecentrum voor nieuwkomersonderwijs opgezet, gericht op betere nazorg en begeleiding van leerlingen. - Er worden satellietscholen aangewezen waar expertise wordt opgebouwd en gedeeld. - De financiering wordt gezamenlijk vormgegeven, met bijdragen van de gemeente en een afzonderlijk budget voor huisvesting. Risico's worden gezamenlijk gedragen, onder meer door detachering van personeel en flexibele inzet bij een daling van het aantal leerlingen. Voor de komende tien jaar wordt rekening gehouden met een aanhoudend lerarentekort en een toename van het aantal nieuwkomers. De GMR adviseert om door te gaan met de overeenkomst met aandacht voor het benoemen van risico's en mitigerende maatregelen. Het CvB neemt dit advies mee. De overeenkomst moet nog door de RvT wordt goedgekeurd.
05.	Rondvraag en afsluiting De voorzitter sluit de vergadering af.