

<b>GMR</b>	<b>Notulen GMR AnnoNu 22 oktober 2024</b>
<b>2024-2025</b>	<b>19.30-22:00 uur, Amsterdamseweg 41 in Amersfoort</b>
	<p>Deel 2, plenair met CvB (ca. 20.30 uur)</p> <p><b><u>Instemming:</u> x</b></p> <p><b><u>Advies:</u> x</b></p> <p><b><u>Informatie:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwartaalrapportage Q1 en Q2</li> <li>- Overzicht toegekende bovenschoolse beloningen 2023-2024</li> <li>- Integriteitscode</li> <li>- Uitvoeringsnotitie onvrijwillige overplaatsing</li> </ul>
<b>Aanwezig</b>	<p><u>GMR</u> Achtbaan, Driesprong, Kinderhof, Montessorischool, Malelande, St. Joris, De Marke.</p> <p><u>CvB</u> Martijn van Elteren (CvB), Winfried Roelofs (CvB), Carmen van Liempt (directeur Strategie &amp; Beleid)</p>
<b>Afwezig</b>	Aloysius, De Brede Hei
<b>01.</b>	<p><b>Opening, vaststelling agenda en mededelingen</b></p> <p>De voorzitter GMR opent de vergadering en heet iedereen welkom. Ze verwelkomt in het bijzonder een ouder als mogelijke nieuwe GMR-lid. Er zijn zorgen over voldoende personeelsleden in de GMR. Tijdens de GMR-vergadering van december komt een personeelslid proefdraaien. De voorzitter GMR vraagt aandacht voor de vacature P-GMR. Het bestuur zal de vacature nog een keer uitzetten in het DIMO en via de personeelsmemo.</p>
<b>02.</b>	<p><b>Kwartaalrapportage Q1 en Q2 (ter informatie)</b></p> <p>De GMR is positief over de ontvangst van kwartaalrapportage 1 en 2, en dat ze hierbij betrokken worden. De volgende vragen worden gesteld:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De GMR zou graag de risico-analyse willen ontvangen om de cijfers van de rapportage beter te kunnen duiden. Het CvB geeft aan dat de risico-inventarisatie jaarlijks wordt getoetst volgens het format van de PO-raad. De geïnventariseerde risico's worden afgedekt in de begroting. Als zich een niet-begroot risico voordoet, is het de vraag of er geld beschikbaar is om dit op te vangen. Volgens het CvB zijn er tot nu toe geen reserves aangesproken voor risico's. Dit zal voortaan ook in de rapportages worden benoemd. De GMR zou een keer samen naar de risico-inventarisatie willen kijken.</li> <li>2. De GMR zou graag het jaarplan 2023-2024 en het jaarplan 2024-2025 willen ontvangen. Omdat de doelen van de organisatie niet bekend zijn bij de GMR, is het moeilijk om de voortgang te volgen. De GMR heeft behoefte aan inzicht in de mate waarin de gestelde doelen zijn bereikt, aan de hand van speerpunten. Het CvB licht toe dat dit de eerste keer is dat de beleidsdoelstellingen zijn vertaald naar rapportages. De kwartaalrapportages zijn een pilot en worden nog verbeterd. Het CvB geeft aan dat het formuleren van de doelstellingen nog goed moeten worden verwerkt in het systeem. Bij het bestuursbureau hanteren ze kalenderjaarplannen (ziekteverzuim, instroom, uitstroom) en op schoolniveau schooljaren. Naast collectiviteitsbeleid op organisatieniveau zijn er ook proeftuinen die een plek moeten krijgen in het beleid. Het CvB moet nog goed nadenken over het samenbrengen van beide en de opzet van de rapportages.</li> <li>3. De GMR vraagt hoe een jaarplan tot stand komt. De basis van het jaarplan is het vierjarig koersplan. Daarnaast heeft het CvB gezamenlijk gesprekken over de inhoud van de jaarplannen, maar ook met directeuren en samenwerkingen in de regio. Bij ieder schooljaar kunnen nieuwe keuzes worden gemaakt. De GMR wil op dat niveau meepraten met het CvB en input aandragen.</li> </ol>

	<p>Belangrijke vragen zijn dan: Wat doen we? Wat blijven we doen en waarom? Wat staan we af?</p> <p>4. De GMR stelt vragen over de financiën. Uit de cijfers blijkt dat het eigen vermogen 8 miljoen bedraagt, en een beoogd begrotingstekort van 4 miljoen in 2024. In kwartaal 1 en 2 van 2024 is het tekort echter hoger dan begroot, namelijk 8 ton.</p> <p>Dit impliceert dat er in 2025 nog meer bezuinigd moet worden dan aanvankelijk gepland. Daarnaast valt op dat er 13.5 fte boven de formatie is. De GMR is bezorgd over deze ontwikkeling en vraagt naar de impact van het afbouwen van personeel op het onderwijs. Het CvB geeft aan dat de inkomsten en uitgaven niet in verhouding zijn. Het CvB voert vier keer per jaar gesprekken met de directeuren over de schoolbegrotingen en de afgesproken taakstelling, waarbij ook aandacht is voor het leerlingaantal en personeel. AnnoNu zowel financieel als kwalitatief in control is. Er is inzicht in de scholen waar verbetering nodig is, en het CvB zal volgend jaar analyseren welke resultaten de investeringen hebben opgeleverd. Tot slot is het belangrijk te benoemen dat de RvT toezicht houdt op de uitvoering van het beleid.</p> <p>5. De GMR vraagt of de jaarrekening SKOSS van 2023 al is vastgesteld. Volgens het CvB is de jaarrekening SKOSS van 2023 afgerond. De kosten voor twee stichtingen zijn ook afgerond.</p> <p>6. De GMR vraagt aandacht voor de wijze waarop de naam van de organisatie wordt geschreven. (KPOA, SKOSS). Daarnaast zijn er teksten zonder punten en komma's. De rapportage is niet SMART. Er worden afkortingen gebruikt zoals MJOP. Acties 1, 2, 5 zijn onduidelijk geformuleerd. Het CvB neemt de feedback mee (<b>actie</b>).</p> <p>7. Het ziekteverzuim is 7,5%, wat aanzienlijk hoger is dan de doelstelling van 5% als doelstelling. De GMR vraagt naar de oorzaken van dit hoge verzuim en naar de geplande interventies. Het zwaartepunt van het verzuim ligt in de leeftijdscategorieën 25-35 jaar en 56 jaar en ouder. De GMR vraagt of er een plan is om dit aan te pakken. Het CvB deelt mee dat er een aanscherping is gedaan in de uitwerking van het eigen regiemodel.</p>
03.	<p><b>Overzicht toegekende bovenschoolse beloningen 2023-2024 (ter informatie)</b> De GMR heeft geen vragen.</p>
04.	<p><b>Integriteitscode (ter informatie)</b> Binnen KPOA was al een integriteitscode vastgesteld, bij SKOSS was dit formeel nog niet gedaan. Het CvB legt de integriteitscode, conform de beslisboom, ter informatie voor aan de GMR. De integriteitscode is inhoudelijk juridisch getoetst en niet aangepast. Alleen de naam van de organisatie is gewijzigd.</p> <p>De voorzitter van de GMR merkt op dat de integriteitscode minstens 1 keer per 4 jaar geëvalueerd moet worden. Ze vraagt wanneer de integriteitscode voor de laatste keer is geëvalueerd of wanneer dit op de planning staat. Daarnaast wil de GMR weten hoe de integriteitscode gecommuniceerd wordt met de medewerkers. Volgens het CvB is de integriteitscode in 2022 geëvalueerd. Dit betekent dat de integriteitscode in 2026 op de agenda staat voor evaluatie.</p> <p>Een GMR-lid vraagt of artikel 7.2 correct is. Het CvB geeft aan dat het woord "minder" vervangen moet worden door "meer" (<b>actie</b>).</p> <p>De GMR merkt op dat zowel medewerkers als ouders niet bekend zijn met dit artikel en dat er voldoende voorbeelden zijn waarbij het artikel van toepassing is (<b>actie</b>). Er is ook een verschil tussen geschenken van zakelijke relaties en leerlingen.</p>
05.	<p><b>Uitvoeringsnotitie onvrijwillige overplaatsing (ter informatie)</b> Medewerkers van AnnoNu hebben een bestuursaanstelling, dit betekent dat van hen verwacht kan worden dat zij breed inzetbaar zijn. Overplaatsing is aan de orde wanneer er een begrotingstekort is op schoolniveau t.a.v. de personeelslast. De uitvoeringsnotitie onvrijwillige overplaatsing voorziet in een stappenplan op basis waarvan besloten kan worden welke medewerker voor overplaatsing in</p>

	<p>aanmerking komt. Deze uitvoeringsnotitie is opgesteld n.a.v. het artikel in de CAO PO “overplaatsing”.</p> <p>Het betreft een uitvoeringsnotitie die beschrijft hoe het beleid wordt uitgevoerd.</p> <p>1. De GMR heeft feedback over de verschillende manieren waarop de naam van de organisatie wordt geschreven (<b>actie</b>).</p> <p>2. De GMR vraagt waarom de uitvoeringsnotitie niet van toepassing is op schoolleiders. Het CvB legt uit dat de context anders is. De notitie is bedoeld voor situaties waarin een school krimpt en de verhouding tussen leerlingen en personeel niet meer klopt. Het CvB voert gesprekken met schoolleiders over vrijwillige overplaatsingen. Bij aanzienlijke krimp in de leerling prognose heeft dit ook gevolgen voor schoolleiders; hier wordt tijdig op geanticipeerd tijdens de gesprekken met CvB. Bij een benoeming van een nieuwe schoolleider heeft de MR van de ontvangende school ook zeggenschap.</p> <p>3. In fase 7 staat beschreven dat de schoolleider de medewerker gedurende het hele traject van overplaatsing zal begeleiden en ondersteunen. De GMR vraagt of dit de nieuwe schoolleider of de oude schoolleider is. Deze vraag geldt ook voor de benoemde schoolleider in fase 8. Het CvB deelt mee dat in fase 7 de oude schoolleider wordt bedoeld wordt en in fase 8 de nieuwe schoolleider aan zet is.</p> <p>De GMR vraagt of het wenselijk is dat de schoolleider die de boodschap verkondigt ook degene is die de medewerker zal begeleiden, en twijfelt of daar voldoende vertrouwen voor is in zo een traject. Het CvB gaat ervan uit dat er vertrouwen is. Indien er behoefte is aan extra ondersteuning, zal het CvB dit organiseren.</p> <p>5 De GMR vraagt hoe en wanneer dit met de scholen wordt gecommuniceerd. Het CvB zal dit in december/januari communiceren. De GMR vraagt het CvB om in januari een eerste inschatting te delen van waar dit gaat spelen en op welke scholen Het CvB verduidelijkt dat het collectieve beleid het zwaartepunt is voor de GMR. De GMR wil graag een gevoel krijgen waar dit gaat spelen. Het CvB neemt het verzoek in overweging, aangezien het een gevoelig proces is. De informatie zal eerst worden gedeeld met de scholen die direct betrokken zijn. De GMR vraagt enkel of er zorgen zijn of en of er risico's zijn voor de organisatie. Het CvB geeft aan dat als de impact aanzienlijk is, dit met de GMR zal worden gedeeld (<b>actie</b>).</p>
06.	<p><b>Evaluatie bijeenkomst met de RvT</b></p> <p>De GMR heeft een bijeenkomst gehad met de RvT en het CvB. Deze bijeenkomst stond in het teken van sociale veiligheid. Het CvB vraagt de GMR om terug te blikken en stil te staan bij de volgende vragen: Hoe heeft de GMR de bijeenkomst ervaren? Welke lessen zijn geleerd? Hoe kunnen we deze ervaringen in de toekomst gebruiken voor de inputfase met als doel deze fase te verankeren?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De GMR vond de bijeenkomst positief. Inhoudelijk was de bijeenkomst ook van toegevoegde waarde.</li> <li>• De GMR en het CvB bespreken de opzet van de avond. Als het doel verbinding is, kan het misschien beter zijn om beide gremia te mengen.</li> <li>• Het CvB vond het positief dat er snel op de inhoud werd ingegaan, dat er open gesprekken waren en blinde vlekken werden besproken. Er was aandacht voor een preventieve aanpak in plaats van te reageren per incident.</li> <li>• De GMR vindt het belangrijk dat beleidsstukken gedeeld worden op het moment dat ze worden opgesteld. Het CvB verduidelijkt dat de input van de GMR betrekking heeft op het collectief beleid (wat?) en niet op uitvoering (hoe?) ervan. De focus ligt niet op het controleren van de beleidsuitvoering. Dat is een verantwoordelijkheid van de RvT en accountant.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het CvB adviseert om de volgende vergadering van 9 december anders in te richten, en stelt voor om het eerste drie kwartier te besteden aan de inputfase. Hiervoor moet een werkvorm worden ontwikkeld. Tijdens de tweede helft van de vergadering is er tijd voor het aftikken van stukken. Carmen van het CvB, de voorzitter van de GMR en een GMR-lid bereiden de vergadering voor. Voor 9 december staan “gelijke kansen voor alle leerlingen” en “passend /inclusief onderwijs” op de agenda. In januari wordt het koersplan besproken.</li> <li>• Het CvB deelt mee dat de GMR wordt uitgenodigd voor de kerstmarkt op 10 december in het leerhotel. De uitnodiging is ook voor de oudergeleding.</li> </ul>
07.	<p><b>Rondvraag en sluiting</b> Er zijn geen vragen. De voorzitter van de GMR sluit de vergadering af.</p>