



Onderwijsgroep PRIMO vpr
Stichting voor **Openbaar** Primair Onderwijs
Voorne-Putten en regio

**Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad PRIMOVpr
Kerngroep GMR
Gemeenlandsedijk Noord 26a
3216AG Abbenbroek**

Notulen vergadering KGMR 10 december 2019

Locatie: bestuurskantoor Abbenbroek, grote zaal boven

Afwezig: Janey Kohne, Annemarieke Dijkman, Evelien Trouwborst-Dullaart, Judith Geeratz, Romy Wulffraat, Bram Voncken

Aanvang 20:00 uur

1.	Opening
2.	Agenda Vastgesteld door de vergadering
3.	Verslag vorige vergadering (bijlage) Het publieksvriendelijk jaarverslag is verstuurd naar de KGMR leden. Ingrid heeft bij het overleg IKC Hellevoetsluis de opmerking meegegeven vanuit de vorige vergadering om rekening te houden met een kolfruinte en dit zal meegenomen worden in het ontwerp.
4.	Mededelingen <ul style="list-style-type: none">• Onderwijsaanbod aan nieuwkomers (bijlage)• Bewegingsonderwijs (bijlage)• CAO ontwikkelingen• Voortgangsnotitie functiehuis (bijlage) De bestuurder geeft verdere toelichting.
5.	Procedure L10 naar L11 (bijlage) Judith Geeratz heeft enkele vragen gesteld via de mail, deze zijn in de vergadering door de bestuurder besproken en beantwoord. Bijgaand de vragen met de antwoorden: <i>Ik heb wat vragen met betrekking tot 'beleid en procedure leerkracht van L10 naar L11 (L11 naar L12)'. Ik vind het goed dat er een beleid en procedure beschreven zijn om duidelijkheid te verschaffen over toekomst perspectief. Ik vraag me echter af in hoeverre dit beleid in de huidige situatie uitvoerbaar is, gezien het leraren tekort en er vooral behoefte is aan mensen op de werkvloer. De krapte op de arbeidsmarkt is vanzelfsprekend een issue waar veel aandacht naar uit gaat. Om die reden is het van belang om medewerkers aan ons te binden door transparant beleid dat tegemoet komt aan ontwikkelkansen en de daarbij behorende beloning voor de medewerkers. De directie heeft maximaal invloed op de trajecten van L10 naar L11 (L12). Houdt dit in dat directie ook moet aangeven dat er ruimte is binnen de formatie en wat de</i>

	<p><i>verwachtingen zijn met betrekking tot de schoolontwikkeling en het functioneren binnen de nieuwe schaal?</i></p> <p><i>Ja, dat klopt. De directeur van de school is de belangrijkste schakel tussen het bestuursbeleid en de medewerkers en informeert hen o.a. over de mogelijkheden binnen de school maar ook over de extra eisen die aan de nieuwe, hogere functie worden gesteld.</i></p> <p><i>Bij 'uitgangspunten procedure L10-L11 (L12)' heb ik de volgende vragen: Er moet binnen de formatie ruimte zijn voor werkzaamheden en bekostiging om een leraar in een volgende schaal te benoemen. Hoe weet je dit als werknemer? (Moet directie de werknemers daar dus over informeren?).</i></p> <p><i>Dat klopt, de directeur stelt de werknemers op de hoogte als er vacatureruimte ontstaat.</i></p> <p><i>Wanneer ervoor gekozen wordt om binnen de formatie een extra leerkracht in te zetten in verband met de omvang en de samenstelling van de groepen, heeft dit dan ook invloed op de formatieruimte voor de leerkrachten om naar de volgende schaal te kunnen doorstromen?</i></p> <p><i>Ja, de keuze om een extra leraar in te zetten voor een grote groep heeft invloed op de beschikbare financiële ruimte. Dergelijke afwegingen en keuzes zullen normaliter worden gemaakt in samenspraak met het team en worden vastgelegd in het werkverdelingsplan.</i></p> <p><i>Daarnaast wordt ook wel eens geredeneerd dat een leerkracht vooral op de werkvloer hard nodig is. Dat begrijp ik, naar mijn idee zijn hoger opgeleide leerkrachten ook zeer waardevol voor de groep, maar komen zij dan nog wel in aanmerking om door te stromen naar een volgende schaal? Wanneer dit niet aan de orde is, houdt dit in dat mensen belemmerd worden in hun toekomst perspectief. Moeten werknemers dan elders solliciteren? Wat mij niet wenselijk lijkt omdat je dan sterke, hoger opgeleide mensen kwijt raakt.</i></p> <p><i>Om de onderwijskwaliteit te bewaken en/of naar een hoger niveau te tillen zijn niet alleen leerkrachten voor de groep nodig maar heeft een team of een PLG ook specialisten nodig. Hoeveel en welke specialisten die zijn is afhankelijk van de doelstelling van de betreffende school. Hierin zullen keuzes gemaakt worden in overleg met het team.</i></p> <p><i>De vacature moet breed worden aangeboden binnen de organisatie. Is dat eerst binnen de eigen school, of is dat direct primo-breed?</i></p> <p><i>De vacature wordt binnen het bestuur uitgezet. Als het voor het uitvoeren van de nieuwe functie kennis van de eigen school van belang is, dan kan het zijn dat (bij gelijke geschiktheid) de voorkeur uitgaat naar de "interne school kandidaat".</i></p> <p>De externe voorzitter stelt voor om als aanpassing toe te voegen dat de locatiedirecteur de directeur van de school is en de bovenschoolse directeur zijn tijd verdeeld en meer beleid bezig is..</p> <p>De vergadering stemt in met de procedure.</p>
6.	<p>Arbo aanbesteding (bijlage)</p> <p>Sofia Bekker stelt een vraag waarom een aantal punten in de documentstudie van de RIE naar boven kwamen, een arbo plan uit 2015 waarin de wetgeving uit 2017 zijn opgenomen en we zitten in 2019. Het lijkt erop dat dit nog niet op de werkvloer bekend is. Dit moet verbeterd worden</p>

	<p>en hier wordt met de arbodienst ook naar gekeken. Sofia wil graag deelnemen in de selectiecommissie voor de arbo aanbesteding. De vergadering stemt in met de opstart van de aanbesteding.</p>
7.	<p>Vakantieregeling FOKOR (bijlage) Voorstel is om de late week van de meivakantie te nemen. Als het VO iets anders doet dan bewegen wij mee. De vergadering stemt in onder voorbehoud van de mei vakantie. Berekening van de vakantie uren mist, de scholen kiezen graag zelf de studiedagen</p>
8.	<p>RI&E plan van aanpak (bijlage) De RIE wordt 1x in de 3-4 jaar uitgevoerd. Voortgang van het plan van aanpak jaarlijks bespreken, ook in de KGMR terug laten komen. De vergadering gaat akkoord met het plan van aanpak.</p>
	<p>Nieuwe RvT Extra agenda punt is in gebracht door Caroline Kik. Caroline heeft het verzoek van de projectleider bestuurlijke samenwerking gekregen voor het inrichten van de nieuwe RvT met het verzoek wie er van de KGRM deel wil nemen in de benoemingscommissie die gaat over het aanstellen van de nieuwe RvT. Er zijn profielen gemaakt voor RvT leden. Van alle andere besturen zitten ook RvT leden in de commissie die niet herkiesbaar zijn. Sandra Lutchman en GMR leden praten volwaardig mee. Marianne Jacquemijns geeft zich op.</p>
9.	<p>Rondvraag Arja Berkhout vraagt wat de opkomst was van 28 november zo rond de 35-40 ouders waren aanwezig. Deze avond in Brielle verliep wat moeilijker dan in Hellevoetsluis, wel vragen die goed te beantwoorden waren. Punt van aandacht was communicatie en bruikbare feedback. Wat is de agenda van de GMR vergadering op 28 januari, jaarverslag, Hendrik kijkt de statuten erop na of we binnen 1 uur een tweede vergadering kunnen houden om dan wel de stemming voor de nieuwe GMR leden kan laten plaatsvinden. Dit wel noemen op de agenda.</p>
10.	<p>Sluiting Hendrik sluit de vergadering.</p>

GMR jaarvergadering op 28 januari 2020 met aansluitend een reguliere KGMR vergadering