

## Notulen VG 2024-10-30

Locatie: OBS Harlekijn, Ganzerikstraat 1, 5925 BJ, Venlo  
Datum: 30 oktober 2024, 19.30-21.30 GMR vergadering  
Aanwezig: Kim (online), Denise, Pascal, Bjorn, Limda, Joyce, Maartje-Jolijn, Kelly, Orhan, Randolph, Job  
Afwezig: Eveline

### 1. Opening (19:30):

- Voorzitter heet iedereen welkom, bestuurder neemt online deel.

### 2. Bestuur (19:35):

#### • Mail bekostiging + percentage LC leerkrachten

Antwoord op mail is uitvoerig, maar geen antwoord op de vraag: wat is de bekostiging voor LC-leerkrachten vanuit overheid en welk percentage van LC-leerkrachten is minimaal vereist in het primair onderwijs?

*Bestuurder:* beleid functiemix, ingevoerd in 2008, verplichtte scholen om een specifieke verhouding aan te houden tussen leerkrachten in verschillende salarisschalen. Doel was om het beroep aantrekkelijker te maken en meer doorgroeimogelijkheden te bieden door leraren in hogere salarisschalen (LB en LC) te plaatsen. Scholen kregen hiervoor extra middelen. Deze regeling is inmiddels afgeschaft.

Per augustus 2021 is verplichte functiemix echter komen te vervallen, deels omdat scholen meer vrijheid wilden in toewijzen van functies en salarisschalen, afgestemd op eigen behoeften en prioriteiten. Functiemix-regeling was dus in praktijk tot schooljaar 2020-2021 actief.

Akkoord!PO wil niet minder LC's. Rol van KC'er is veranderd waardoor het bij minder mensen belegd is, maar functie LC wordt niet uitgekleeft.

#### • Stand van zaken Akkoord!PO

Vorige keer is stilgestaan bij stand van zaken van iedere school. Er vinden verschuivingen plaats binnen het medewerkersbestand van Akkoord!PO. P&O is intensief bezig met het begeleiden en ondersteunen van dit proces.

#### • Professioneel statuut (bijlage 1a en 1b)

Professioneel statuut komt terug binnen het directeuren team (DT). Huidige status; In nieuwe kalenderjaar zullen we zaken op elkaar afstemmen en best practices met betrekking tot professioneel statuut delen. Werkverdelingsplan is onderdeel van professioneel statuut. Tegen einde van het schooljaar moet Akkoord!PO alles geformuleerd hebben en voldoen aan wettelijke eisen. Document is bedoeld voor (P)MR'en, niet GMR.

#### • Medewerker bedrijfsvoering aanbiedingsbrief en profiel (bijlage 2a en 2b)

In aanbiedingsbrief is omschreven wat nut en noodzaak is van toevoegen *nieuwe* functie aan functiehuis Akkoord!PO. Stuk vraagt om instemming PGMR.

Wie	Vraag / opmerking	Antwoord bestuurder
Voorzitter GMR	Over hoeveel uren gaat het?	0.6 FTE is het streven
PGRM lid	Komt nieuwe medewerker naar scholen om te ondersteunen bij ICT zaken? Het is belangrijk dat dit wordt meegenomen	Ja, nieuwe medewerker gaat meer op uitvoering zitten
PGMR lid	Toelichting over waarom functie nodig is, is verhelderend beschreven	Dank
GMR	Is 0.6 FTE voldoende voor 11 scholen?	Streven is 0.6 FTE. Akkoord!PO is bezig met begroting. Vraag is wat de mogelijkheden zijn.
PGMR lid tevens ICT coördinator	Rol vereist aanzienlijke tijdsinvestering en vraagt veel aandacht. Nuttig als taakomschrijving duidelijk aangeeft welke vraagstukken bij medewerker horen	Eens. Akkoord!PO is bezig met kwaliteits- en ambitiekaarten, wie wat waarvoor verantwoordelijk, wat wanneer wat te doen
PGMR lid tevens ICT coördinator	Wie zijn er benaderd voor de totstandkoming van 0.6FTE?	Directeuren, conciërges en hoofd bedrijfsvoering
PGMR lid tevens ICT coördinator	Advies, betrek ICT coördinatoren in de daadwerkelijke totstandkoming van het aantal uren	Wordt opgepakt.

- Periodiek medisch onderzoek aanbiedingsbrief, presentatie en planning (bijlage 3a, 3b en 3c)**

Vanuit goed werkgeverschap passend dit te doen. Het is bovendien een wettelijke verplichting. Akkoord!PO start met 1/3 van de medewerkers. In november wordt actief gecommuniceerd over PMO en in december gaan eerste uitnodigingen de deur uit. PMO is geheel vrijblijvend, niet verplicht en ook niet in de toekomst.

OGMR lid: is vanuit amplitie en positiviteit bedacht, dus sluit naadloos aan bij de presentatie die GMR gehad heeft. Als leidinggevende is het belangrijk om medewerkers richting te geven en hen aan te moedigen om zich een mening te vormen hierover, ook al is het vrijblijvend. Soms helpt een duwtje in de rug om hen in beweging te krijgen.

OGMR lid: Akkoord!PO koos VitaValue, zijn er andere partijen die dit aanbieden?

Bestuurder: Verkenning is vanuit P&O-netwerk gedaan. Verschillende aanbieders zijn door o.a. Buitengewoon, Kerobei en Akkoord!PO benaderd. Kosten, maatwerk en het feit dat VitaValue ervaring heeft in het onderwijs, waren voor Akkoord!PO doorslaggevend.

PGMR lid: communiceren Bloei en VitaValue met elkaar over de inhoud?

Bestuurder: nee want dan is het niet meer anoniem.

PGMR lid: Wat is het verschil tussen Bloei en VitaValue?

Bestuurder: Bloei is Arbo begeleidingsdienst en VitaValue een externe partner die gespecialiseerd is in PMO's.

OGMR lid: hoe wordt PMO bekostigd?

Bestuurder: is opgenomen in de begroting.

- **Kwaliteitskalender bovenschools (bijlage 4)**

In KC netwerk gepresenteerd. Inhoudelijk volgen er nog kleine wijzigingen welke niet van dien aard zijn dat het nog een keer in GMR vergadering terug komt.

Kwaliteitskalender zal in november door bestuur formeel goedgekeurd en vastgesteld worden en gaat Akkoord!PO meer houvast geven, structuur gaat bieden om zich qua onderwijskwaliteit en professionalisering naar een hoger niveau te tillen.

GMR: Fijn dat direct GMR en MR in meegenomen zijn, zo is zichtbaar waarvoor instemming en advies benodigd zijn.

Bestuurder: Het blijft een dynamisch document. Als GMR zaken mist kunnen deze worden aangegeven en wordt het aangepast. Financiën wordt binnenkort aan kwaliteitskalender toegevoegd.

### 3. **GMR (20:30):**

- **Punten vanuit bestuur**

Professioneel statuut:

DT gaat handreiking van PO-raad en bijbehorende wet en regelgeving bekijken om vervolgens terug te koppelen naar het team. Als je het hebt over leerteams past professioneel statuut mooi. Belangrijk dat personeel hierin meegenomen wordt.

Kwaliteitskalender:

Kwaliteitskalender biedt een helder overzicht van onderwerpen die aan de orde komen bij zowel GMR als MR. Het is voor de GMR belangrijk te verifiëren of deze onderwerpen zijn opgenomen in het activiteitenplan.

Medewerker bedrijfsvoering:

Is de werktijdfactor voldoende. Inschatting 0.6 is gemaakt door hoofd bedrijfsvoering en DT. GMR gaat ervan uit dat er een weloverwogen keuze is gemaakt hierin. PGMR stemt en adviseert het volgende mee te nemen;

Verwachtingen en taken duidelijk omschrijven. De huidige taakomschrijving is nog niet concreet genoeg. Begin met 0.6 en mocht er uitbreiding nodig zijn, neem dan de vrijheid om er 0.8 van te maken.

Periodiek Medisch Onderzoek:

PGMR stemt in. Openstaande vraag zoals reeds eerder aangegeven hoe kom je terecht bij VitaValue. GMR wil in december 2025 bij VitaValue evaluatie vraag uitzetten en te kijken wat de overeenkomsten zijn met Bloei. Trends kunnen wel gedeeld worden blijkbaar.

- **GMR Jaarverslag (bijlage 5)**

Opmerkingen: logo uitwisselen, informeren naar nieuwe site Akkoord! en enkele kleine tekstuele aanpassingen.

- **MR reglementen en statuten**

Verzoek van voorzitter GMR om minicollège te volgen via MR Academie. Onderwerp wordt doorgeschoven naar volgende vergadering.

- **Inkomende post (bijlage 6)**

Besluitenlijst RvT is ter info. Als er nog vragen zijn, kunnen die bij de eerstvolgende vergadering met RvT gesteld worden.

- **MR Academie (bijlage 7)**

PGMR lid heeft uitgezocht welke cursussen passend zijn in voorbereiding op de thema's van ons activiteitenplan. PGMR lid geeft aan dat de informatie die te vinden is goed is. Er staan weliswaar enkele topics voor GMR, maar het meeste is voor MR bestemd.

- 4. **Actielijst (21:20)**

Vraag van voorzitter GMR om voorafgaand aan elke vergadering voor jezelf te checken of er nog openstaande punten zijn en daar zelf initiatief in te nemen om daar actie op te ondernemen en dan ook de vraag je actie te kleuren in de actielijst.

- 5. **Rondvraag (21:30)**

- Vraag aan bestuurder: wordt de inhoud en de lay-out van de site van Akkoord!PO nog aangepast? Bij de GMR staat nog steeds het foute aantal leden. Voorzitter GMR checkt dit.
- Vraag over OPR. Voorzitter GMR deelt de stukken. Overige twee openstaande vragen van GMR lid komen nog een volgende keer terug.
- Taken verdelen (werkgroepen). Kijk naar thema's van vergaderschema 2024-2025. Joyce heeft erbij gezet wat je kunt volgen aan Webinars. Orhan en Kelly bundelen thema's, denk aan financiën, wet en regelgeving, onderwijs inspectie bijvoorbeeld.
- Tussentijds evalueren de pilot Koperwiek. Hier is geen minicollege of thema over te vinden, hoe gaat de GMR hier dan iets van vinden, want deze staat volgende maand op de agenda. GMR is toehoorder en kan dan vragen stellen.
- Het idee om een evaluatie uit te zetten richting MR'en middels Google Forms. Actie Bjorn. MR Academie is nog niet actief bij alle scholen. In januari gaat het nieuwe abonnement in van de MR Academie. Geef het even, de tijd is het advies. MR'en algemeen nog vragen of zij allen intussen een account hebben. Notulist checkt dit voor overleg januari.
- Bijeenkomst RvT 4-12-2024.
- Duurt soms lang voordat we antwoord krijgen op een vraag. GMR moet kritisch zijn op het proces. VB vraag LC bekostiging. Openstaande vraag had voor de vergadering teruggekoppeld kunnen worden aan bestuurder, antwoord had dan gevolgd tijdens vergadering. Conclusie: indien mogelijk stel vragen voor de GMR vergadering aan bestuurder, zodat bestuurder kan antwoorden tijdens de vergadering en schuift het niet op naar de volgende vergadering. GMR leden dienen vragen uiterlijk 2 weken voorafgaand dan in te dienen bij de voorzitter.

- 6. **Sluiting (21:35)**