

Verslag: Vastgesteld

Notulen: GMR-Leerrijk!

Datum: 18-10-2021

---

Aanwezig: Ineke van Riemsdijk (pers. Bs Baardwijk), Sylvana Coumans (pers.), Petra de Jager (bestuurder), Erik Grigorjan (ouder Bs Besoyen), Eric Michgelsen (ouder BS De Kinderboom), Armand Schuffelers (ouder Bs Meerdijk), Lorraine Roomer (ouder bs. Meerdijk), Tom Klerks (ouder bs. Pater van der Geld).  
Nicole Mangels (notulen).  
AnneMarie Bruurmijn (pers.)

Afwezig:  
Afwezig zonder afmelding:  
Voorzitter: Erik Grigorjan  
Notulist: Nicole Mangels

1. Opening.  
Erik opent de vergadering.  
AnneMarie is afwezig.  
De RvT wil weten of 8 februari of 22 februari gepland kan worden voor een komende bijeenkomst. De voorkeur is 8 februari, beide data zijn wel mogelijk.
2. (I) Inventariseren van vragen aan Petra n.a.v. MaRap en evt. mededelingen  
In december volgt een afspraak met de financiële commissie, de controller en de auditcommissie van de RvT voor de begroting, in november voor de cijfers.  
  
*Deel 2, met Petra*  
  
Petra en Danny sluiten aan, er volgt een voorstelronde.
3. Actiepunten notulen 28-09-2021  
-
4. (I) Mededelingen/informereren van en vragen aan College van Bestuur n.a.v. Marap, evt. terugkoppeling OPR, 1-oktobertelling  
- Ziekteverzuim personeel: is nog steeds hoog, we zouden graag het percentage weten, dat is deze week tegen de 8% (in september was het soms ook 12%). Landelijk is het ongeveer 5%. Er is dus te weinig resultaat behaald. Er is wel een Plan V opgesteld, maar er is nog onvoldoende implementatie geweest om het gedrag van de medewerkers verder te kunnen aanpassen.
5. (I) Toelichting rapportage door Danny Bonn  
Welke vragen leven er bij de GMR n.a.v. het rapport?  
Danny heeft begin dit jaar de Quickscan opgemaakt en is per september voor 3 dagen per week gestart als interim voor de bedrijfsvoering binnen Leerrijk!.  
De GMR vindt dat het rapport een negatieve klank heeft. Danny heeft niet het bestuur beoordeeld. Het bestuur heeft gevraagd om te kijken naar de bedrijfsvoering. De rapportage is natuurlijk kritisch van aard, maar dat is ook het doel van deze Quickscan. Danny heeft vooral gekeken wat (nog) niet op orde is en wat

voor verbetering vatbaar is. De hoofdconclusie is dat o.b.v. bedrijfsvoering, Leerrijk! niet in control is.

Waarom functioneert het bestuurskantoor niet goed? Dit staat niet duidelijk in het rapport. Er is geen verdiepende analyse gemaakt, in die fase is Danny nu, om straks te komen met een plan van aanpak. Er wordt nu gekeken of het ook herkend en erkend wordt op kantoor en bij de scholen.

Er missen wat documenten en beleidsstukken die niet aangeleverd zijn aan Danny voor zijn rapportage, o.a. het Plan V.

Er is geen onderzoek gedaan naar de kwaliteiten van de medewerkers van kantoor, maar er is wel behoefte (aan meer wtf) en dan wordt aangegeven dat niet bekend is of de huidige medewerkers daaraan kunnen voldoen. Dit heeft Danny zo niet willen impliceren. Er wordt bekeken wat er op medewerkersniveau (aan ontwikkelcapaciteit) nodig is om in control te komen en of de medewerkers daaraan kunnen gaan voldoen.

In het rapport staat geadviseerd dat er behoorlijk wat functies bijkomen. Er mist een aantal essentiële functies op dit moment. Daardoor is wat groei te verwachten, hoe en wat is nog onderwerp van onderzoek. De kwaliteit van het onderwijs moet groeien, daarvoor is er o.a. een kwaliteitsmedewerker nodig. Ook het feit dat we gegaan zijn van een tweehoofdig bestuur naar een eenhoofdig bestuur geeft wat noodzaak aan extra medewerkers.

Dit kan ook door op contractniveau voor tijdelijke projecten medewerkers aan te trekken.

De GMR vraagt zich af of je niet de structuur zodanig aanpast door alleen maar fte's toe te voegen en je daarna gebonden bent aan de medewerkers.

Danny geeft aan dat iedereen met hetzelfde doel bezig: goed onderwijs op de scholen. Door bovenschoolse medewerkers kan dit ook gerealiseerd worden.

Het gevoel wat bij de GMR heerst is dat er niet verwacht was dat er zoveel negatieve punten zouden zijn.

De vraag is nu wat de prioriteiten zijn en waar Leerrijk! nu staat? Op verzoek van het bestuur doet Danny een verdiepende analyse waarin bekeken wordt hoe we in control kunnen komen en hoe dat georganiseerd kan worden. In de eerste fase wordt opgehaald of er herkenning is in de Quickscan bij o.a. GMR en de scholen, om zo te kunnen komen tot een nader plan van aanpak. Processen, structuur en professionele cultuur moeten in control komen.

Hoe kan de GMR inzage krijgen in het stukje borging van welke punten afgetikt worden? De vraag is of dat de rol van de GMR is.

De GMR kent zijn rol, maar wil ook het beste voor Leerrijk! en zich betrokken blijven voelen

De GMR is verder benieuwd hoe dit plan van aanpak straks cyclisch geanalyseerd wordt.

Gelukkig is de financiële positie van Leerrijk! gunstig om zodoende zaken op te kunnen pakken. Vorig jaar echter, leek de positie erg negatief. Dit kwam mede doordat de formatieplanning niet was nageleefd.

Ook zonder de incidentele middelen van de NPO-gelden was de positie van Leerrijk! positief gebleven.

Het afgelopen jaar is afscheid genomen van mensen die niet meteen herbenoemd zijn. Dit geeft financiële ruimte om te kijken wat nodig is om de basis op orde te brengen en te versterken.

De doelstelling is om eind dit schooljaar een stuk meer in control te zijn. Het plan van aanpak is voor het eind van het kalenderjaar klaar.

Het is nog onbekend tot hoeveel financiële lasten dit zal leiden. Het is niet bekend of alle aanbevelingen worden opgevolgd, eerst wordt een verdiepende analyse gedaan.

De GMR is benieuwd hoe Petra dit document heeft gelezen. Petra heeft bij haar komst eerst gekeken hoe het ging. Het gevoel binnen de organisatie was dat we steeds achter de feiten aan liepen. Tijd om aan te pakken was er niet en de vraag

was of we ook alle benodigde kennis hadden. Voor de organisatie en de mensen is het belangrijk dat we juist vooruit gaan sturen. Het was noodzakelijk om te onderkennen dat er veel benodigd is, ook om toekomstgericht te zijn. Er is meer nodig dan in het verleden bedacht was dat er nodig was. Er moet nu flink geïnvesteerd worden om achterstand op te lossen. Welke kennis is er nodig en hoe wordt dit strategisch ingeregeld voor de toekomst? Dit is een flinke cultuuromslag. Het kost in deze periode veel, omdat alles andere aandacht vraagt dan in het verleden. Aan de ene kant is het een heel mooi proces, aan de andere kant is het ontzettend spannend en ingewikkeld. De neuzen staan wel de goede kant op, er is veel welwillendheid en potentie.

Voor wat betreft de cultuuromslag: de medewerkers geven aan het Rijnlandse model niet kwijt te willen raken. Komt dit in gevaar?

Petra geeft aan dat we een aantal dingen toe willen voegen. Het verbindende willen we niet verliezen. Het vraagt nu wel een andere sturing. Er moet veel opbrengstgerichter gekeken worden. Doelmatigheid en effectiviteit is een aandachtspunt.

De GMR is benieuwd naar het plan van aanpak, hoe dit qua planning en uitvoering ingestoken gaat worden. Danny vindt dat hij dit eerst met het bestuur moet bespreken, hij is nog niet op dat punt. Hoe de stappen zullen zijn, is nog niet bekend. Het bestuur moet dan beslissen of zij het plan van aanpak wil delen.

De GMR zou het waarderen als ze proactief geïnformeerd wordt. Petra zal het eerst met de medewerkers van het bestuurskantoor en de directeuren delen, maar de GMR zal ook meegenomen worden in het informatieproces.

Petra vraagt zich af of de GMR iets gemist heeft in de rapportage.

De GMR geeft aan dat ze graag mee wil denken.

Danny geeft aan dat het niet altijd zo is dat de rapportage zo open met de GMR gedeeld wordt. Voor de GMR is dit heel normaal, het is heel belangrijk dat we transparant kunnen werken met elkaar, ook voor de toekomst.

Petra geeft aan dat ondanks het delen in het verleden, we nu toch hier staan met "verrassingen uit het verleden".

Petra geeft aan dat het de organisatie kwaliteit oplevert om het bestuurskantoor wat te laten groeien en dat daar geen angst voor een waterhoofd hoeft te zijn.

De GMR wil checks inplannen om n.a.v. het plan van aanpak te bekijken of we groeien naar verbetering, ook voor de inspectie.

6. (I) Arbeidsmarkttoelage Baardwijk  
Instemming door de PGMR is gegeven, na het bespreken hiervan. Fijn dat er geld beschikbaar hiervoor is gesteld.  
De NPO-gelden voor twee jaar staan hier los van. Scholen met een achterstandscore krijgen een extra budget. Daarnaast krijgt een aantal scholen in Nederland een arbeidsmarkttoelage, voor Leerrijk! is dat basisschool Baardwijk. Dit geldt nu voor twee jaar (voor een gedeelte met terugwerkende kracht).  
Qua vacatures hoop je dat de juiste mensen daardoor voor deze school kiezen. Ook is het fijn om mensen hierdoor binnen de school te kunnen houden.
7. (I) Rolbeschrijving DBG  
Er worden taken toegevoegd, taken worden anders verdeeld, er wordt meer gewicht aan de functie toegevoegd. Vanuit een aantal jaar geleden, werd niet altijd voldoende dossier opgebouwd voor kinderen die wat extra's nodig hadden. Dit was voor het aanvragen van arrangementen wel nodig. Daardoor is de rol van DBG'er tot stand gekomen. De scholen gaan nu veel beter om met dossiervorming.  
Er moet nu gekeken gaan worden naar wat er in de klas nodig is en wat er voor het kind nodig is. Het is belangrijk dat de DBG'er eerder instapt in het proces en naast de IB'er gaat staan, daardoor is een orthopedagoog een goede functie hiervoor.  
Een groot aantal kinderen heeft extra nodig. Er moet ook gekeken worden hoe Leerrijk! dit gezamenlijk i.p.v. op schoolniveau kan organiseren. Ongeveer 2% van de

leerlingen wordt verwezen naar de TAC. Meer dan 10% van de leerlingen heeft iets extra's nodig.

De GMR vindt het binden van een orthopedagoog aan Leerrijk! een goede ontwikkeling.

8. (M) Rol van de GMR in de regiegroepen

*Wie sluit bij welke regiegroep aan?*

Zie het schema van Petra, er is een voorstel om de leden van de GMR aan de regiegroepen te koppelen. Het is fijn dat de GMR vanuit de juiste rolname kan deelnemen. Vanuit beleid maken is de GMR niet nodig, de afstemming voor instemming vindt plaats met het GMR-lid, daarna kan er met de GMR naar de inhoud gekeken worden. Er moet afgestemd worden hoe dit plaats kan vinden, dit kan per domein verschillend zijn. De GMR zit hiermee op één lijn, de bereidheid moet van beide kanten komen.

De GMR moet de oude werkgroepenstructuur loslaten om deze rol op zich te kunnen nemen.

Over een half jaar kan het op de agenda om geëvalueerd te worden.

9. Rondvraag

-

Petra en Danny verlaten de vergadering om 21.40 uur.

Er wordt vaak onderling besproken tijdens de vergadering, daardoor wordt het gesprek onderbroken. Dit is niet wenselijk. De voorzitter kan daarop ingrijpen.

De GMR kan zich vinden in de verdeling van de leden aan de regiegroepen.

Afhankelijk van de onderwerpen kunnen de leden tijdelijk aansluiten bij de andere regiegroepen.

Rolbeschrijving DBG: de GMR heeft hier geen instemmingsrecht omdat het een bestaande functie is.

Arbo-evaluatie: de personeelsleden kunnen niet aansluiten. Nicole vraagt of AnneMarie erbij aanwezig kan zijn.

Sluiting

Erik sluit de vergadering om 22.10 uur.

Actiepunten:

Nicole	Vragen of AnneMarie aan kan sluiten bij de arbo-evaluatie.
Vergadering maart/april	Evaluatie van regiegroepen en de rol van de GMR hierbij.
Volgende vergadering	Terugkoppeling vanuit de OPR, in de mededelingen.
(Een) volgende vergadering	Zelfevaluatie GMR.
(Een) volgende vergadering	Schooloverstijgende contracten en goedkeuring door de GMR.
Sylvana	Contact leggen met GMR Bravo (na de Corona).

Agendapunt elke vergadering	Agendapunten voor de RvT-vergadering.
Allen	Binnen een week na ontvangen van notulen reactie sturen.