

## VERSLAG VERGADERING GMR 10 januari 2022

Deelnemers: M. van Rossum (voorzitter),  
J. Bawa  
A. de Kruijf  
D. Verhagen  
M. Oude Lenferink  
F. Engels  
J. Rijnders  
I. van Breukelen  
T. de Jong (College van Bestuur)  
M. Gerritsen  
M. Renes (verslag)

Afwezig: N. Caro

Tijdstip: 18.00 – 20.00 uur

Locatie: Online via Teams

---

### 1. Opening en vaststelling van de agenda

De voorzitter opent de vergadering met nieuwjaarswensen. Speciaal welkom voor Ilse van Breukelen, nieuw lid en vanuit de p-geleding aangesloten bij de GMR. Ilse is leerkracht en bouwcoördinator binnen KBS Het Schateiland. Zij heeft in het verleden vaker zitting gehad in MR'en, o.a. van de Pabo.

### 2. Rondvraag/mededelingen GMR

2.1 Opleidingen leden MR/GMR op 8 december 2021 terugblik en vervolg.

Er wordt teruggekeken op een prettige training. Voor diegenen die niet konden aansluiten, wordt eind januari/begin februari 2022 een extra basistraining gepland. In het voorjaar kunnen leden van de MR'en en GMR uit twee momenten kiezen voor het volgen van een verdiepende (financiële) sessie.

### 3. Mededelingen CvB

3.1 Relevante ontwikkelingen KSU

De bestuurder wenst eenieder een goed nieuwjaar. De ontwikkelingen uit de afgelopen periode:

- Lerarentekort - ook binnen de KSU een zorgpunt, onder andere ook in relatie tot de ambities in het strategisch plan. Voor de KSU is de personele invulling een aandachtspunt, waarbij zij-instroom gezien wordt als één van de oplossingen.
- De directeur Primair Proces heeft haar sabbatical verlengd tot maart 2022.
- Inspiratiebijeenkomst Samen Leren Leven op donderdagmiddag 20 januari a.s. – deze digitale bijeenkomst staat in het teken van het Strategisch Plan KSU 2021-2025. Een speciale pagina op sharepoint bevat relevante informatie. Voor de oudergeleding wordt de toegang tot het sharepoint geregeld.
- Huisvesting PO - In het huidige regeerakkoord is het huisvestingsvraagstuk niet belegd, terwijl de problematiek op dit gebied wel wordt ervaren. Als reden wordt de verdeeldheid van het dossier onder meerdere partijen (de rijksoverheid, de lokale overheid, stichtingen, etc.)

genoemd. In grootstedelijk verband wordt het dossier onder de aandacht van het ministerie gebracht.

Reflectie op de uitvoering van het meerjarenperspectief Onderwijshuisvesting 2016-2025 levert de volgende drie thema's op die belangrijk zijn voor de toekomst van het onderwijs in Utrecht:

1. Duurzame tijdelijke huisvesting.
  2. Flexibele schoolgebouwen
  3. Effecten van nieuwe onderwijsconcepten op schoolgebouwen.
- Deze drie thema's worden verder uitgewerkt.

In februari a.s. zal het Onderwijsloket voor alle schoolbesturen in Utrecht operationeel zijn. Het onderwijsloket is één plek, waar alle gegevens over schoolgebouwen worden verzameld. Alle huisvestingsaanvragen worden voortaan via het onderwijsloket ingediend.

### 3.2 Benoemingen

De afgelopen periode hebben de volgende benoemingen plaatsgevonden:

- Els Mast – projectleider nieuwe scholen;
- Myrthe Haagmans – duo schooldirecteur bij KBS Op de Groene Alm als vervanger van Alice van Driel;

### 3.3 Corona, stand van zaken

Het is vooral fijn dat de scholen weer open zijn. Er zijn geen groepen thuis. De verwachting is, dat de besmettingen zullen toenemen. Er wordt steeds geschakeld tussen hybride vormen van onderwijs om de consequenties voor leerlingen en leerkrachten zo klein mogelijk te houden.

### 3.2 Lopende huisvestingsprojecten

Er zijn opdrachten gegeven voor:

- Opstellen programma van eisen (PvE) t.b.v. renovatie van KBS Ludger
- Opstellen PvE t.b.v. renovatie en uitbreiding van KBS St. Dominicus.

De stand van zaken inzake de (vertraging rondom) verbouwing van KBS Onder de Bogen is momenteel niet bekend bij de bestuurder. Deze informatie wordt schriftelijk te verstrekken aan de GMR. (actie: bestuur)

Afspraken over tijdelijke huisvesting zijn op bestuurlijk niveau met NUOVO (stichting voor openbaar voortgezet onderwijs in de gemeente Utrecht en omgeving) gemaakt.

## 4 Beleidsvoorbereiding

### 4.1 Geconsolideerde begroting 2022

In een werksessie met de directeur Bedrijfsvoering hebben Fabian Engels en Jasper Bawa vóór de kerstvakantie de geconsolideerde begroting 2022 besproken.

Naar aanleiding van deze werksessie zijn een drietal vragen gesteld. Deze worden schriftelijk beantwoord.

Vanuit de GMR worden geen verdere vragen gesteld.

### 4.2 Medezeggenschapsstatuut en GMR-reglement

De voorzitter licht het proces rondom de aanpassing van het medezeggenschapsstatuut en GMR reglement toe.

Ten aanzien van het medezeggenschapsstatuut, hoofdstuk 4 – artikel 9, wordt de stap van 120

naar 60 uren als erg groot ervaren. Het voorstel is het aantal uren, dat beschikbaar wordt gesteld aan de personeelsgeleding van de (G)MR, voor dit schooljaar vast te stellen op 80 uren, om vervolgens d.m.v. inventarisatie van het aantal daadwerkelijk besteedde uren, het aantal te faciliteren uren opnieuw vast te stellen bij aanvang van schooljaar 2022-2023. (actie: secretarissen)

## **5 Informatie /voortgangsrapportage**

### **5.1 Risicoanalyse**

Het document Audit risicomangement is besproken met de directeur Bedrijfsvoering.

Er zijn geen verdere vragen.

De voorzitter had graag gezien, dat het document voorzien was van een oplegnotitie.

### **5.2 Strategisch plan KSU Programma- en projectlijnen**

Aan de hand van één sheet geeft de bestuurder een informatieve toelichting op de essentie van de veranderingen, die reeds zijn ingezet en gaan komen, t.b.v. professionalisering van de organisatie.

- Onderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van de samenleving;
- Aandacht voor maatschappelijke vraagstukken;
- De kern van de besturingsfilosofie: 'Professionele ruimte waar het hoort'.
- De staf is ondersteunend, monitorend en beleidsvoorbereidend aan de teams (dragende kracht);
- Kwalitatieve en kwantitatieve eisen aan de staforganisatie;
- Kwantiteit benoemen aan de hand van een benchmarktraject;
- Uitwerking in governance c.q. organisatiestructuur.

Advies van de GMR is om de uitwerking eenvoudig te houden, met als belangrijkste uitgangspunt dat de teams centraal staan, er meer ruimte komt voor de professionals en dat er sprake is van een staf die hieraan ondersteunend is.

### **5.2 Beloningsbeleid KSU**

Mariska Gerritsen neemt de leden van de GMR aan de hand van een presentatie mee in het proces dat tot nu is gelopen om beloningsbeleid voor de KSU te ontwikkelen. Anita de Kruijff en Maud Oude Lenferink waren bij dit proces betrokken.

Het ontwikkelde beleidsstuk is voorgelegd aan de bestuurder. Het CvB was positief over het kader, echter is op zoek naar verdieping aan de hand van criteria en indicatoren. Advies is om deze verdieping samen te doen met een externe partij, Leeuwendaal. Zij zijn ook betrokken geweest bij de vorming van het generieke functiehuis.

De vraag, op wie het beloningskader gericht is wordt beantwoord dat het uitgangspunt de huidige medewerkers is.

De voorzitter geeft als advies om de criteria voor beloning niet tot in detail uit te werken, maar vooral transparantie te creëren over de uitkomsten.

## **6 Notulen en actielijst**

### **6.1 Vaststelling notulen van 15 november 2021**

De notulen van de GMR bijeenkomst van 15 november jl. worden ongewijzigd vastgesteld.

### **6.2 Actielijst 15 november 2021**

De actielijst wordt doorgenomen.

De voorzitter heeft van Maud Oude Lenferink een lijst met vragen ontvangen, echter deze nog niet doorgezet aan de KSU. Enkele zijn nog onbeantwoord. De voorzitter stuurt een overzicht van de

onbeantwoorde vragen aan het bestuurssecretariaat. (actie: vz. GMR)

## 7 Besluitvorming

### 7.1 Meerjarenbegroting 2021-2025

In de werksessie met de directeur Bedrijfsvoering zijn schriftelijk drie vragen gesteld. Helaas is er, in verband met de Kerstvakantie, binnen het stafbureau nog geen ruimte geweest, deze vragen te beantwoorden en zullen daarom schriftelijk worden beantwoord. Eén van de vragen is van invloed op het advies dat moet worden gegeven op de begroting. Het advies volgt dan ook later na een schriftelijke consultatie.

### 7.2 Medezeggenschapsstatuut en GMR reglement

De GMR stemt in met de voorgelegde concepten van het medezeggenschapsstatuut en het GMR reglement met inachtneming van het voorstel als besproken bij agendapunt 4 - het aantal uren, dat beschikbaar wordt gesteld aan de personeelsgeleding van de (G)MR wordt vastgesteld op 80 uren, om vervolgens d.m.v. inventarisatie van het aantal daadwerkelijk besteedde uren, het aantal te faciliteren uren opnieuw vast te stellen bij aanvang van schooljaar 2022-2023.

## 8 Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

---

### Nagezonden vragen n.a.v. GMR min d.d. 13 december 2021

**Vraag:** Aanvulling op vraag over topstructuur: wat is de organisatiestructuur van het stafkantoor? Waarom is het op deze manier opgebouwd? (n.a.v. verschillende vacatures die de laatste tijd langskwamen)

**Reactie:**

De nieuwe organisatiestructuur is in ontwikkeling. Agendering in de GMR+ van 7 maart 2022.

**Vraag:** Hoe gaat KSU om met salarisschalen L10, L11 en L12?

Hoe komt een leerkracht in L11 of L12?

Is er een maatstaf voor het aantal leerkrachten in elke schaal per school?

Hoe is de verdeling op dit moment binnen de KSU en is dit de gewenste verdeling?

**Reactie:** Naar aanleiding van bovenstaande vragen van de GMR en navraag bij P&O is het inzicht ontstaan dat er op dit moment binnen de KSU onvoldoende beleid is t.a.v. de verdeling dan wel de doorgroeimogelijkheden tussen de salarisschalen L10-L11-L12.

Het College van Bestuur heeft de afdeling P&O opdracht gegeven dit beleid te gaan ontwikkelen in schooljaar 2021-2022, met als doel het beleid najaar 2022 voor te leggen aan de GMR.

### Vragen naar aanleiding van werksessie d.d. 22 december 2021:

Hoofdstuk 4, pagina 9. De arbeidsmarkt

*In de begroting 2022 is voor werving, selectie en arbeidsmarktcommunicatie (zie "H6" bij Personeel en Organisatie) extra begroot.*

**Vraag:** Wat heeft de Meet en Greet uiteindelijk opgeleverd? Hoeveel leerkrachten zijn bij onze stichting aangesloten t.o.v. de investering die ertegenover staat? In deze begroting wordt €20.000,- extra begroot. Het is voor de GMR niet duidelijk wat de effecten zijn van de gelden vanuit 2021 (we wachten op de evaluatie hiervan) en wat de reden is dat deze wordt uitgebreid. Graag ontvangen we hier meer informatie over.

**Reactie:**

De informatie over de Meet & Greet is als volgt:

De arbeidsmarktcampagne heeft vorig jaar € 40.000 gekost. Hiervan bestond een groot deel uit een campagne via social media en de online meet & greet;

De meet & greet leverde 50 deelnemers op;  
 40 deelnemers hebben daarna een kennismakingsformulier ingevuld;  
 Van deze 40 zijn er uiteindelijk 20 bij de KSU in dienst gekomen, waarvan de helft zij-instromer;  
 Het bereik van sociale media is groot; dit draagt bij aan de naamsbekendheid van de KSU

Onze evaluatie is dat de opbrengst van de meet & greet hiermee opweegt tegen de kosten, zeker in vergelijking tot de kosten voor (dure) externe inhuur die hiermee deels voorkomen zijn.

M.b.t. de post werving & selectie in de begroting het volgende:

- er is een bedrag opgenomen van € 125.000. Dit is niet enkel voor de arbeidsmarktcampagne. € 60.000 daarvan is voor lopende Werving & Selectie activiteiten, als volgt opgebouwd:

€ 10.000,00	Werving via digitale media (Meesterbaan, Docentenmarktplaats etc.)*
€ 30.000,00	Inzet werving- en selectiebureau**
€ 10.000,00	Assessments (online of traditioneel, 5x)
€ 5.000,00	Functiewaardering
€ 1.500,00	Overig (declaraties reiskosten, bloemen, vergoeding VOG)
€ 1.500,00	Onvoorzien

\* Denk hierbij aan het plaatsen van vacatures voor alle functies (vooral leerkrachten) op diverse digitale media.

\*\*Dit bedrag is gebaseerd op 2-3x inzet van een W&S bureau en op 'normaal' verloop. Een werving & Selectiebureau kan bijvoorbeeld worden ingezet voor de functie van schooldirecteur.

In de begroting voor 2022 is € 25.000 extra begroot voor werving, dit betekent dat er in totaal € 65.000 begroot is voor de arbeidsmarktcampagne. Dit komt voort uit een evaluatie met o.a. schooldirecteuren dat er behoefte is aan het plannen van meer activiteiten (naast de meet & greet) gericht op werving gedurende het jaar.

Hoofdstuk 5, pagina 20. Effect toekomstige ontwikkeling balanspositie

*In lijn met de wijziging van de bekostigingssystematiek in 2023 is er een aanpassing in de vorderingspositie van OCW te verwachten ingaande eind 2022. De hoogte van de voorziening naar eind 2020 bedroeg € 2 miljoen.*

**Verzoek:** De GMR wordt graag op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen rondom deze vordering van €2.000.000,-

**Reactie:** Reguliere terugkoppeling van de stand van zaken wordt opgenomen in de actielijst.

Hoofdstuk 6, pagina 23 - 27. Onderwijskwaliteit, projecten en innovatie (AIII)

**Vraag:** De GMR heeft behoefte aan informatie rondom de projecten die in dit hoofdstuk staan. De SMART geformuleerde resultaten zijn onduidelijk en we zien op dit moment niet hoe een aantal projecten leiden tot een duurzame onderwijsverbetering voor de scholen binnen de KSU (zoals geformuleerd in de brief van 23 juni 2021: KSU Programma Onderwijs).

In de brief van 23 juni 2021: KSU Programma Onderwijs staat: *We maken hiervoor in september projectplannen waarin het doel, het resultaat en ook de middelen worden beschreven en inzichtelijk zijn.* Voor de GMR zijn deze projecten nu niet inzichtelijk. We ontvangen graag een uitleg waarin staat op basis van welke keuzes, welke middelen vanuit NPO aan de projecten zijn gekoppeld.

Het gaat om de volgende projecten:

Groots Utrecht, Agora Onderwijs, Curriculum ontwikkelen, Rekenen verbeteren, Teamgericht organiseren, Herijken gesprekkencyclus, , Strategisch personeelsbeleid lerarentekort, Technische ICT infrastructuur.

**Reactie:** De projecten hebben een directe link met de ambities uit het Strategisch Plan over de periode 2021 tot en met 2025. Bij Groots Utrecht is dit bijvoorbeeld kansengelijkheid, en bij rekenen verbeteren bijvoorbeeld uitstekend onderwijs. Hierbij wordt aangesloten bij de behoefte en lopende trajecten in de scholen.

Er is voor gekozen om een deel van de NPO gelden in te zetten ten gunste van het inhalen van achterstanden op de scholen. Hierover is overleg geweest met de Schooldirecteuren, waar nodig zijn aangepaste keuzes gemaakt. Verder is er met de Schooldirecteuren besproken, en zijn door hen de verschillende MR'en geïnformeerd, dat daarnaast vanuit NPO wordt geïnvesteerd in gezamenlijke duurzame onderwijsontwikkeling, die aansluit bij het Strategisch Plan.

Om de projecten te kunnen realiseren en te faciliteren hebben we een - globaal - budget toegekend aan de verschillende projecten. Met name omdat in deze fase een exacte begroting van diverse projectleiders nog niet beschikbaar is. De werkwijze die we hierbij hanteren is dat de projectleider in samenspraak met zijn projectdeelnemers een projectplan opstelt met een daarbij behorende begroting. Dit betekent dat fine-tuning op de budgetten gedurende 2022 aan de orde kan zijn.

We willen benadrukken dat de invloed en de invulling op deze budgetten aan de projectleider en zijn team is, die grotendeels wordt bezet door schoolvertegenwoordiging en staf.

De begroting van de plannen in H6 moet hierbij in dit licht vooral worden gezien als een facilitering vooraf zodat de projecten doorgang kunnen vinden, en beredeneerde keuzes gemaakt kunnen worden. De inrichting van de projectorganisatie is zodanig dat de projectplannen voorgelegd worden aan het MT ter goedkeuring.

We informeren jullie vervolgens graag in de loop van dit schooljaar over de stand van zaken van de projecten, meer specifiek ook degene die jullie hebben genoemd. **(actie)**

We zien dat er, mede gezien Covid, met enige vertraging nu goede invulling gegeven wordt aan deze mooi duurzame plannen.