Katholieke Scholenstichting Utrecht
meer dan een basis

Verslag vergadering GMR van de KSU d.d. 19 juni 2017

Locatie	KSU-kantoor, Kaap Hoorndreef 46a, Utrecht
Aanvang	18.00 uur
Aanwezig	GMR: Irene Wassing (voorzitter), Mariëlle Evers (secretaris), Ricardo Harryson, Esther Maas, Marieke van Denderen, Gregor Lohman, Stefan Rüdiger; KSU: Jan van der Klis, Carel Laenen; Erik Boswinkel (MBV)
Verslaglegging	Elska Vos, secretaresse KSU

Voorafgaand aan de vergadering zijn er schriftelijke vragen gesteld over de verschillende agendapunten. De antwoorden zijn achter dit verslag gevoegd.

1. Opening en vaststelling van de agenda
Irene Wassing opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Vaststelling notulen
2.1 De notulen van de GMR-vergadering van 27 maart 2017 worden vastgesteld.
2.2 De notulen van de extra vergadering van 18 april 2017 worden vastgesteld.

3. Rondvraag/mededelingen GMR
De GMR vraagt om een reactie op hun schriftelijke opmerking over het late tijdstip waarop de stukken ter beschikking kwamen en over het verschil in lay-out tussen de verschillende beleidsstukken. Carel Laenen antwoordt dat dit te maken heeft met het feit dat stukken door verschillende medewerkers worden aangeleverd en met het vacant-zijn van de functie van directeur primair proces. Hij heeft deze functie zo goed mogelijk waargenomen maar door tijdgebrek is niet alles op tijd en volgens het voorgeschreven format gereed gekomen.

4. Besluitvorming College van Bestuur
Er zijn geen verdere vragen naar aanleiding van de bestuursbesluiten.

5. Mededelingen College van Bestuur
- overzicht nieuw- en verbouw scholen: de nieuwbouw van de Johannes wordt in het najaar opgeleverd (oktober of november). De gymzaal van Het Schateiland is vorige week opgeleverd. Het voorlopig laatste grote nieuwbouwproject is (naar alle waarschijnlijkheid) een 8 tot 10-klasige school in Haarrijn. Eind december van dit jaar wordt definitief duidelijk of de gemeente deze school inderdaad aan de KSU toewijst. Het is de bedoeling dat dit in alle opzichten een bijzondere school wordt (gebouw, onderwijsconcept). Er is een breed samengestelde werkgroep in het leven geroepen die hierover brainstormt. De school gaat open op 1 januari 2020.
De gemeente bepaalt in overleg met de besturen hoeveel scholen nodig zijn in de stad en wijst de locaties toe aan de besturen op basis van een redelijke verdeling. Voor Leidsche Rijn bijvoorbeeld is in het jaar 2000 een verdeling gemaakt tot ongeveer 2020. De KSU geeft in principe altijd aan mee te willen dingen. Uitzondering daarop vormen het Veemarktgebied waar SOZKO, onze zusterstichting, een school beheert en twee wijken waar Vleuten, De Meern Haarzuilens scholen heeft.

- procedure DPP: met ingang van het nieuwe schooljaar is de functie van directeur primair proces weer vervuld. Marieke Jansma start in deze functie per 15 augustus 2017.
- vacatures schoolleiders: op KBS Ludger is Berthy van Renselaar benoemd. Zij was daar al sinds januari werkzaam als schoolleider a.i. ter vervanging van Marian Boumans. Op KBS Johannes is Karin Keijzer benoemd, een interne kweekvijverkandidaat die nu de schoolleidersopleiding afrondt. Op KBS St. Dominicus is Tilly Melissen (duo van Hof ter Weide) benoemd als duo-schoolleider naast Lex de Goeij. Voor KBS Het Schateiland is naast intern ook extern geworven, maar is uiteindelijk een interne kandidaat benoemd: Ronald Rovers. Hij komt niet uit de kweekvijver en zal begin volgend schooljaar beginnen met de opleiding. Hij gaat drie dagen per week effectief de school leiden (één dag ouderschapsverlof, één dag studie). Om die reden heeft het bestuur besloten om naast hem gedurende één jaar een ervaren duo-schoolleider te benoemen *(red. Dit is Mariët Schilperoort en zij werkt via B&T)*. De procedure voor KBS Gertrudis loopt nog.
De procedure voor de functie van derde clusterdirecteur is gestart en wordt begeleid door Beekveld & Terpstra. Naar verwachting zullen alle procedures voor de zomervakantie afgerond zijn.

6. Beleidsvoorbereiding

6.1 Meerjarenbegroting 2017-2021
De meerjarenbegroting zal worden geagendeerd voor de vergadering van oktober.

6.2 Ziekte- en re-integratieprotocol
Vanaf de vorige arbodienst, Cohesie, heeft de KSU ingezet op een cultuuromslag m.b.t het ziekteverzuimbeleid, o.a. door de rechten en plichten van de zieke werknemer meer met elkaar in balans te brengen. Met Arbobutler is deze lijn voortgezet en het voorliggende protocol is daar een verdere uitwerking van.
Mariëlle Evers is niet gecharmeerd van de belerende toon en volgens Gregor Lohman is het protocol gebaseerd op wantrouwen. Daarop geeft Carel Laenen aan dat de tekst nagenoeg niet gewijzigd is t.o.v. de vorige versie. Er is dus niet met opzet gekozen voor een verandering van toon in relatie tot een nieuwe arbodienst.

6.3 Verzuimbeleid – geactualiseerd
Dit document beschrijft het beleid dat ten grondslag ligt aan het ziekte- en re-integratieprotocol van punt 6.2.
Op de vraag van Ricardo Harryson of de schoolleiders nog getraind worden in deze materie, antwoordt Carel Laenen dat dat voor de korte termijn niet gepland staat ,omdat de leiderschapstraining door Academica (in het kader van het SBP) een fors beroep doen op de tijd en inzet van de schoolleiders. Nog een training erbij zou te belastend zijn. Het is overigens zo dat schoolleiders in het verleden wel al en meerdere malen getraind zijn in het voeren van (frequent) verzuim gesprekken. Het is dus niet zo dat ze daarin niet zijn opgeleid, maar het CvB is het met de GMR eens dat kennis en vaardigheid hierin om permanent onderhoud vraagt.
Gregor Lohman vraagt waarom de werkvermogensspecialist al na een paar maanden vervangen is. Carel Laenen antwoordt dat de KSU in overleg met Arbobutler geconcludeerd heeft dat zij geen invulling gaf aan deze functie zoals wij beiden verwachten.

6.4 Professionalisering schoolleiders
De leiderschapstraining door Academica wordt door de schoolleiders positief ervaren. Module 1 wordt morgen afgerond. Iedere schoolleider houdt dan een persoonlijke presentatie voor het CvB en de andere schoolleiders, over de nog te ontwikkelen competenties. Hierna volgen nog twee modules, volgend schooljaar en het jaar daarna.

6.5 Functieomschrijving staffunctionaris financiën
Jan van der Klis legt uit dat deze functie noodzakelijk wordt door de inbesteding van de financiële administratie per 1 januari 2018. De GMR beoordeelt de omschrijving als te uitgebreid en te ingewikkeld.
Sinds de laatste procedurewijziging is de GMR voor staffunctionarissen niet vertegenwoordigd in de selectiecommissie.

7. Informatie/Voortgangsrapportage

7.1 Jaarplanning 2017 – 2018 incl. vergaderplanning GMR

De jaarplanning is voor de GMR aanleiding geweest om in gesprek te gaan over hun functioneren. Ricardo Harryson zal na de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar de voorzittersrol van Irene Wassing overnemen. Hij denkt na over een aantal wijzigingen in de manier van werken van de GMR: verhoging van het aantal (min-)vergaderingen en een betere verdeling van de stukken over de verschillende leden. Daarvoor is het wel nodig dat kennis en expertise met betrekking tot de verschillende portefeuilles aanwezig zijn in de GMR. Verder zal gekeken worden op welke manier de GMR een netwerk op kan bouwen om zo meer bekendheid onder de medewerkers te genereren. De GMR vraagt het bestuur de communicatie met de MR's te faciliteren. Het CvB zegt toe dit te doen.
GMR-leden zullen volgend schooljaar een opleiding gaan volgen. Tot slot is het van groot belang de onderbezetting van de raad zo snel mogelijk op te heffen.
Het bestuur begrijpt de situatie en zegt toe de clusterdirecteuren en schoolleiders nogmaals aan te sporen leden voor de GMR te werven. Verder adviseren zij de GMR meer op hoofdlijnen te adviseren en de agendavoering opnieuw te bezien. Dat zou wellicht meer opleveren dan de vergaderfrequentie te verhogen. Tot slot wijst Jan van der Klis erop dat de scholen formatie krijgen voor de werknemer die in de GMR zit en dat stukken dus in werktijd gelezen kunnen worden. Door het huidige gebrek aan vervangers, blijkt dit in de praktijk vaak geen realiteit.
Afgesproken wordt dat stukken zodra ze gereed zijn op intranet geplaatst worden, ook al is de agenda nog niet in het DB besproken. Dat geeft de leden meer tijd om te lezen en voorkomt de piekbelasting kort voor de vergaderingen.

Het filmpje dat Mariëlle gemaakt heeft voor de clusters is jammer genoeg niet gebruikt. Jan van der Klis vraagt dit na.

7.2 Voltijds HB-onderwijs

Carel Laenen schetst kort de geschiedenis van de Leonardo-afdeling van De Achtbaan. Deze is gestart op de Kruidenlaan en vervolgens verhuisd naar De Binnentuin en onder de hoede gekomen van de schoolleider van De Binnentuin. Meerdere pogingen om een schoolleider te werven voor de gehele Leonardo-afdeling, met als doel deze te positioneren als een aparte school, bleven zonder succes, waarna er achtereenvolgens twee coördinatoren benoemd werden. Al deze wijzigingen en de uitval van de clusterdirecteur, hebben effect gehad op het onderwijs, de leerlingen en de ouders met als gevolg dat een aantal ouders het vertrouwen verloor en vertrok. Het bestuur heeft daarop besloten om de Leonardo-afdeling met twee groepen weer in te laten wonen bij De Achtbaan, een school die zich profileert door onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen. Dit heeft als voordeel dat het team minder kwetsbaar is, de leiding dichterbij en de afdeling geïntegreerd wordt in het reguliere onderwijs. Dit besluit is twee maanden geleden tijdens een ouderavond gecommuniceerd. De verhuizing staat gepland voor 1 augustus. Carel Laenen laat weten dat het voltijds hoogbegaafdenonderwijs wellicht een ook door het samenwerkingsverband erkend gaat worden als een noodzakelijke voorziening. In dat geval dient de gemeente voor ruimte te zorgen en kan de afdeling dus mogelijk weer groeien naar drie groepen.
Inmiddels is er een werkgroep geformeerd die onderzoekt hoe we het beleid kunnen herijken en of de aanstelling van een coördinator met een bovenschoolse rol toch wenselijk is. De ambitie is te komen tot twee dezelfde HB-afdelingen met één visie en één onderwijsbeleid, die ook gezamenlijk kunnen werken aan schoolontwikkeling en het opleiden van personeel, waardoor het geheel robuuster en minder kwetsbaar wordt.
De KSU werkt samen met de SPOU en het SWV om gezamenlijk beleid te ontwikkelen m.b.t. ondersteuning aan HB-leerlingen en de aannamecriteria en –procedures voor toelating tot voltijds HB-afdelingen, ongeveer op dezelfde manier als nu gebeurt voor de SBO-leerlingen via de tlc.
Als de erkenning door het SWV er is (verwacht in het najaar) en de gemeente ruimte ter beschikking stelt, kan de HB-afdeling groeien. Het voornemen om de capaciteit dan uit te breiden

naar nog twee KSU-scholen wordt door het CvB strikt vertrouwelijk aan de GMR medegedeeld. Het is juist sterk om de HB-afdeling onderdeel te laten uitmaken van een reguliere school.

7.3 Stand van zaken werkdrukonderzoek
Hier zijn geen verdere vragen over.

7.4 Korte evaluatie opleidingstraject schoolleiders Academica
Geen verdere vragen of opmerkingen.

7.5 Inkoopbeleid – herzien
Jan van der Klis leidt dit onderwerp in. Het inkoopbeleid is geactualiseerd, iets scherper geformuleerd en meer op de maat van de KSU geschreven. Inmiddels heeft de KSU al drie à vier jaar ervaring met inkoop; het vormt dus het dagelijkse werk van onze staffunctionaris inkoop. De belangrijkste wijzigingen in deze versie hebben volgens Erik Boswinkel betrekking op duurzaamheid. Duurzaam inkopen is op de korte termijn meestal duurder maar op de lange termijn goedkoper.
Stefan Rüdiger vraagt of er niet op meer terreinen raamcontracten afgesloten kunnen worden en noemt als voorbeeld een contract met een busverhuurbedrijf voor schoolreisjes. Erik Boswinkel antwoordt dat tot nu toe de aanbestedingsgrens is gehanteerd maar dat alle bestaande contracten zorgvuldig nagelopen zullen worden.

7.6 Concept vervangingsbeleid
Carel Laenen licht toe. Het vervangingsbeleid is nog niet zo ver gereed dat het al ter advisering voorgelegd kon worden. Dat zal het geval zijn voor de volgende vergadering. Het document is nu slechts in concept geagendeerd en voorgelegd aan de GMR in deze fase om de GMR te vragen hier inhoudelijk op te reageren, zodat het commentaar van de GMR meegenomen kan worden in de definitieve versie én omdat het bestuur noodgedwongen al met delen van de uitvoering ervan gestart is: het is nu, voor de zomervakantie, immers hét moment om te werven. Carel Laenen vraagt de GMR dat te billijken.
De KSU heeft een aantal jaar geleden de samenwerking met ASA gezocht om een aantal redenen: uitbesteding van de werving en de logistiek om scholen te ontzorgen en een oplossing bieden voor de consequenties van de Wet werk en zekerheid omdat er slechts een maximaal aantal contracten per vervanger mogelijk is. Dat heeft in de ruime arbeidsmarkt goed gewerkt. Inmiddels is er sprake van schaarste op de arbeidsmarkt en dat heeft een aanpassing van het beleid noodzakelijk gemaakt. De GMR wordt uitgenodigd het voorgestelde beleid te becommentariëren, ook na deze vergadering indien gewenst.

Het bestuur verlaat de vergadering.

8. Besluitvorming

8.1 Ziekte- en re-integratieprotocol
De personeelsgeleding stemt in met het ziekte- en re-integratieprotocol.

8.2 Verzuimbeleid
De personeelsgeleding stemt in met het verzuimbeleid.

8.3 Professionalisering schoolleiders
De personeelsgeleding stemt in met het beleidsdocument 'Professionalisering schoolleiders'

8.4 De personeelsgeleding stemt in met opname in het functieboek van de functieomschrijving staffunctionaris financiën

9. Rondvraag en sluiting
Mariëlle Evers geeft aan voor de vergadering in oktober de volgende drie punten te willen agenderen: schoolzwemmen, evaluatie Kapablo, leeropbrengsten en uitstroom Leonardo-leerlingen.

Niets meer aan de orde zijnde en onder dankzegging voor ieders aanwezigheid en inbreng, sluit de voorzitter de vergadering.

Na vaststelling ter ondertekening:

datum:

Irene Wassing
voorzitter

Mariëlle Evers
secretaris