

# GMR-vergadering 2020-06

2/11/2020, Microsoft Teams

## **Aanwezig:**

Jolanda Doornenbal, Tommie Penninx, Jos Heuver, Stefan de Jong, Julius van der Horst, Laurens Reyn, Eugénie Buuron, Roosmarijn de Boer & Arnoud Bosse (vanaf deel 2)

Enkel bij deel 2:

Stan Poels, Peter van Dijen, Job van der Mijl

Toelichting Villa Revius:

Henriëtte Hopman

Clementine van den Berg

## Deel 1

### **02.1 Opening**

De voorzitter opent de vergadering.

### **02.2 Vaststelling agenda / mededelingen / stand van zaken**

-

### **02.7 Organisatiestructuur CCZ / SC**

Er bestaan zorgen over de huidige invulling zoals gepland door de bestuurder. Zijn de systemen stabiel genoeg om deze wijziging op te vangen en te continueren? Er is negatief advies uit de MR'en gekomen, ook na nieuw overleg. Helaas zijn er geen nieuwe argumenten of alternatieven om dit advies te ondersteunen. Het personeelslid van CCZ staat achter het negatieve advies. Wel benadrukt deze dat een teamleider met 1,0 FTE bij de wijziging belangrijk is en als positief bevonden wordt.

Er vindt verder overleg plaats over zaken als stabiliteit, overhead, verwachting en uiteindelijk advies.

### **02.3 Werkdocument bespreken / samenstelling en onderwerpen commissies / RvT**

Er wordt gevraagd of er opmerkingen zijn over het werkdocument, en de speerpunten in het bijzonder.

De ouders sluiten zich binnen de GMR aan voor commissies.

### **02.4 Ingekomen stukken**

De ingekomen stukken zijn niet door alle leden gelezen.

### **02.5 Financiële rapportage en verzuimpercentage**

Financiële rapportage: Er wordt veel tekort verklaard, maar er lijkt nog weinig actie te zijn om hierop in te lopen. Het enige is nu dat de bestuurder 'Inhuur van derden' moet accorderen voor die ingezet wordt. Dit is een hogere drempel dan voorheen, maar als je bedenkt hoe hoog het tekort is en wat we van het eigen vermogen moeten dekken, is de actie laag. Ook rijst de vraag: wat is meer lesgeld BO en SC?

Verzuimpercentage: Is moeilijk te bepalen in deze tijd. Middellang tot hoog is gezakt vanwege zwangerschapsperioden die afgelopen zijn.

## **02.6 Tijdelijke tegemoetkoming Corona**

Geen opmerkingen

## **02.8 Leerlingenstatuut**

Geen opmerkingen

## **02.9 Vakantierooster**

De verwachting was dat er meerdere opties zouden komen.

## **02.10 Loopbaanontwikkeling**

Moet er meer reclame gemaakt worden voor de scholingskosten die eigenlijk gereserveerd zijn? Hebben interne kandidaten geen voorrang op externe kandidaten? Worden zij niet eerder toegelaten, al voldoen zij niet aan alle eisen? Dat is vaak zo, maar staat niet gespecificeerd.

## **02.11 Rondvraag**

6 personen per werkrimte, is dit voor vaste werkers of ook overleg en vergaderingen?

Wat wordt de takenplaatje van het nieuwe hoofd P&O? Wordt die even groot als wat het oude hoofd op zijn bord kreeg? De voorzitter heeft overleg met het bedrijf dat een nieuw hoofd zoekt, deze zorgen zijn terecht. Er is veel overleg.

Er wordt nog wat tijd voor huishoudelijke zaken (toilet, koffie/thee) ingeruimd, waarna het bestuur aansluit en de twee medewerkers van Villa Revius hun werkzaamheden zullen toelichten.

## Deel 2

Deel 2 20.00 – 21.15 uur (met bestuurder)

## **02.12 Opening, vaststellen agenda en ingekomen stukken**

Na het welkom stelt de voorzitter voor om eerst punt 02.13 te bespreken. Henriette Hopman (zorgcoördinator van de Villa) en Clementine van den Bergh (rector Revius Doorn) geven een toelichting.

## **02.13 Toelichting Villa Revius Henriette Hopman RLD**

De villa is een tussenvoorziening voor leerlingen. Het doel is leerlingen na begeleiding in de Villa terug te laten stromen in de school. De terugstroomcijfers zijn positief: vorig jaar zijn bijna alle leerlingen (2 niet) teruggestroomd naar de reguliere setting. Van de afstromers is er een naar het VSO gegaan en een in een geheel ander traject terechtgekomen.

Het ZAT (medewerkers school, jeugdarts, leerplicht, schoolmaatschappelijk werker) bepalen of een leerling in aanmerking komt voor De Villa. Voor elke leerlingen wordt er een OPP opgesteld en iedere 6 weken is er groot overleg over de ontwikkeling en of de doelen moeten worden bijgesteld. De begeleiding heeft tot doel om zo snel als mogelijk weer naar de reguliere setting terug te stromen.

In De Villa krijgt de leerling les en overlegt hij/zij met de mentor. Pauzes worden of in De Villa gehouden of in de school (kan ook met vrienden).

Bij uitstroom vindt er een evaluatie plaats met ouders en leerling. Men is over het algemeen zeer positief.

De Villa is gestart als co-creatie tussen Revius en de gemeente UH. Onderdeel van deze samenwerking was ook cofinanciering. Echter onder de nieuwe wethouder is het beleid aangepast waarbij de gemeenten een dergelijke tussenvoorziening bij meerdere VO scholen wil realiseren (Re-flex bij Vakcollege Maarsbergen). Er is daarom nu nog maar sprake van een kleine financiële bijdrage van € 49,- per leerling per week.

De GMR vraagt of er ook andere financieringsbronnen, zoals pgb waar ouders aanspraak op kunnen maken, mogelijk zijn? Clementine antwoordt dat de school er voor gekozen heeft hier geen gebruik van te maken.

De GMR vraagt of er ook leerlingen van andere scholen op De Villa zitten? Henriette antwoordt dat er op dit moment een leerling van het OLZ op de Villa zit. Men is blij dat de drempel om een Villa aanvraag te doen is verlaagd. De afstemming met de andere VO school loopt via de zorgcoördinator en school van herkomst zorgt voor de lesplanners en toetsen.

De GMR vraagt of leerlingen die terugstromen op hetzelfde niveau terugstromen als voor de plaatsing op De Villa? Henriette antwoordt dat dit over het algemeen het geval is. Als er een andere leerroute wordt gekozen dan is dit vaak naar aanleiding van ander onderzoek door een psycholoog of orthopedagoog die daarin aangeeft dat het welbevinden in de ontwikkelingsfase van de leerling op dat moment belangrijker is dan prestatie en niveau.

De GMR vraagt of men wil kijken of het toch mogelijk is De Villa te bezoeken. De school gaat er naar kijken.

De bestuurder geeft aan dat momenteel wordt onderzocht of een soortgelijk project in het kader van dekkend netwerk voor de vmbo leerlingen in Zeist kan worden opgestart. Dat kan dan een co-creatie zijn van het CCZ/CLZ en De Kleine Prins.

## **02.12 Vaststellen agenda en ingekomen stukken**

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld en er is 1 ingekomen mail van de MR CLZ inzake de convenants gelden CLZ met de vraag: Is het mogelijk de convenants gelden van 2020 ook in 2021 te besteden?

De bestuurder geeft aan dat de gelden tot en met volgend jaar besteed mogen worden. De gelden uit 2020 mogen dus ook in 2021 worden besteed. Het verder verlengen is niet mogelijk. Het koppelen van deze gelden aan de renovatie van het CLZ is dus een lastig verhaal.

## **02.14 Notulen vorige vergadering GMR 2020-01, dd. 28 september 2020**

De notulen worden ongewijzigd vastgesteld.

Naar aanleiding van de actiepuntenlijst:

### Evaluatie loopbaanpaden OOP

Job geeft aan dat op de GMR op 11 maart 2019 akkoord is gegaan met de clustering functies OOP met een aantal opmerkingen inzake de notitie die nu voorligt. Evaluatie is derhalve nog niet mogelijk

### Evaluatie projecten ten laste van surplus vermogen

Gaat naar de volgende vergadering

### Onderzoek mentoren/tutores beleid en uren in lessentabel

Is de volgende keer gereed (december 2020)

### Uitleg De Villa na rapport RLD

Kan van de actielijst af. Heeft plaatsgevonden

### Leerlingenstatuut doorsturen naar scholen

Staat op agenda van vandaag (november 2020)

### Inventarisatie opslagfactor PrO

Job geeft aan dat het lastig is om goede informatie bovenwater te krijgen. Er is nu contact met de sectororganisatie om dit verder te verhelderen.

### Profielchets bovenschoolse directeur

Zit bij stukken van deze vergadering (november 2020)

### Procedure werving teamleider

Zit bij stukken van deze vergadering (november 2020)

### Advies organisatiestructuur CCZ/S

Staat op de agenda van deze vergadering (november 2020)

## **02.15 Mededelingen bestuurder (op papier)**

De GMR heeft een vraag over de inzet van HOMI en Lyceo. De bestuurder antwoordt dat dit een soort huiswerkinstituten zijn die de leerlingen na school ondersteunen bij zowel executieve functies als onderwijsinhoudelijke achterstanden. Ze zijn door CLZ en RD ingehuurd en worden daar nu ingezet.

## **02.16 Notitie Tijdelijke tegemoetkoming Corona + COVID19**

Deze notitie ligt voor ter instemming.

De voorliggende stukken behandelen tips en adviezen voor thuiswerken (2.16A) en tegemoetkoming uitgave inzake thuiswerken (2.16B).

De bestuurder geeft aan dat de tegemoetkoming woon-werkverkeer vooralsnog niet is geschrapd. Op termijn kan worden overwogen deze tegemoetkoming in te zetten ter dekking van de tegemoetkoming inzake thuiswerken.

Er zijn verder geen vragen of opmerkingen.

De GMR vraagt om een Corona/Covid-19 update van het bestuur. De bestuurder antwoordt dat het bestuur en de schooldirecties iedere dag een update krijgen van de cijfers op de scholen en het centraal bureau. Hier zijn onderling grote verschillen. Als voorbeeld: RLW heel beperkt en CLZ na zomervakantie 12 besmette docenten. Hierdoor zijn de acties van en op de scholen ook verschillend van aard. Daarbij worden soms klassen/afdelingen naar huis gestuurd (vb: V6 CLZ) maar de GGD is zeer afwachtend. Het virus raakt ons zeer en het is elke dag een kunst om de scholen open te houden. In het GMT gaat het bijna over niets

anders meer dan Covid-19 gerelateerde thema's. Concluderend, we doen het niet slecht maar ook niet goed. Het blijven dagkoersen.

De GMR vraagt of de regel waarbij je met niet meer dan 6 personen bijeenkomt in de school ook geldt voor vergaderingen? Job antwoordt dat indien de ruimte groot genoeg is voor de 1,5 meter richtlijn en er voldoende geventileerd kan worden men met meer dan 6 mensen bijeen kan zijn.

Op Beukenrode heeft de grote ruimte wel voldoende ventilatiemogelijkheden maar de 1,5 meter regel is moeilijk te handhaven tijdens de afsluitende dagelijkse vergadering. De directie heeft aangegeven dat het belang van deze vergadering te groot is om hem te schrappen/online te houden. Hoe ziet het bestuur dit? De bestuurder vraagt of er een alternatieve ruimte beschikbaar is. Dat zou eventueel de gymzaal zijn. De bestuurder geeft verder aan de 1,5 meter een verplichting is. Daar kan dus niet van worden afgeweken.

De GMR vraagt of er een cvog-richtlijn is/komt met betrekking tot de Open Lesmiddagen en Open Dagen? De bestuurder antwoordt dat hierover overleg is met alle scholen in de regio. Daarnaast heeft de VO raad onlangs geadviseerd Open (les) Dagen zoveel mogelijk digitaal te verzorgen.

Afspraken op cvog-niveau (i.o.m. de regio) zijn in de maak. Het lijkt er nu op dat de Open Dagen digitaal zullen zijn en dat er bij de Open Lesmiddagen een fysieke ontmoeting met de leerlingen zal worden georganiseerd. Indien er voor het optimaliseren van de digitale ontmoeting extra budget nodig is kunnen de scholen aanspraak maken op het centraal beschikbare corona budget.

De leerlingengeleding van de GMR geeft aan dat leerlingen de regels m.b.t. afstand en mondkapjes onprettig vinden maar dat ze het belang begrijpen en hier goed mee om willen gaan.

## **02.17 Financiële rapportage jan t/m sept 2020 en verzuimrapportage**

### **217.a**

De bestuurder geeft aan dat de rapportage t/m september veel lijkt op die van augustus maar toch € 15.000,- beter is. De organisatie koerst af op € 735.000,- negatief. In het begrotingsproces 2021 ligt de focus sterk op het juist formeren met de passende hoeveelheid fte.

De GMR vraagt verduidelijking over de post overige baten: les gelden BO en SC. Peter geeft aan dat het gaat om leermiddelen bij BO en de rijksbijdragen bij SC.

De GMR ziet de investering van het camerasysteem op BO niet terug op pagina 3. De bestuurder geeft aan dat dit niet onder de post huisvesting valt maar aan de afschrijvingskant in de begroting staat.

De GMR vraagt waar de overschrijding op het CLZ in zit en welke oplossingsrichting het bestuur heeft gekozen om dit in de toekomst te voorkomen. De bestuurder antwoordt dat de overschrijding is te wijten aan het niet goed begroten van de benodigde fte's waardoor er extra inhuur heeft moeten plaatsvinden bij aanvang schooljaar. Afbouw van deze fte's is

noodzakelijk. Hier wordt op medewerkersniveau naar gekeken. Daarnaast is er extra menskracht beschikbaar op het centrale bureau om het formatieproces beter te monitoren en sturen. De 'fout' bij het CLZ is naast een telfout ook een attitude.

#### **217.b**

Job geeft aan dat er een lichte stijging van het verzuim is t.o.v. de vorige rapportage. Nemen we oktober 2020 mee dan stijgt het 12 maandelijks gemiddelde ook wat. Dit is op zich niet vreemd gezien de corona uitval maar de stijging is wel fors dan verwacht en valt tegen.

#### **217.c**

De landelijke VOION getallen zijn nieuw. Ze zijn echter niet goed te vergelijken met de cvog cijfers doordat men van een iets andere systematiek gebruik maakt (cvog kent geen separate OOP cijfers). Vergelijken we de OP cijfers dan zit de cvog onder de landelijke VOION cijfers. Als we inzoomen dan zitten we met ziekte duur, meldingsfrequentie en nulverzuim in 2019 boven het landelijke gemiddelde.

De GMR vraagt wat het bestuur met deze cijfers doet. Job antwoordt dat de maandcijfers met de rectoren/directeuren wordt besproken. Daarnaast worden ze besproken in het periodiek overleg met de arbodienst om zo preventieve maatregelen te kunnen nemen en het nulverzuim te verbeteren. De cvog heeft zichzelf het doel gesteld het ziekteverzuim onder de 4% te houden. Dat lukt nu niet. Een mogelijke oorzaak is de vervuiling van de gegevens met afwezigheid a.g.v. inzet persoonlijk budget. Dit wordt onderzocht. Daarnaast lijkt het dat er soms ook onterecht zorgverlof wordt opgenomen (vb. bij ziekte kind) terwijl het PB hier ook voor kan worden ingezet. De GMR adviseert het bestuur deze mogelijkheid goed met het personeel te communiceren.

### **02.18 Organisatiestructuur CCZ/SC aangepast**

De GMR geeft aan dat de eerdere opmerkingen van de GMR in de nu voorliggende notitie zijn verwerkt. Waarvoor dank. Met name is nu goed duidelijk dat van een fusie tussen CCZ en SC geen sprake is en dat de teamleiders een gelijkwaardig positie binnen de schoolleiding hebben. De GMR heeft geen aanvullende vragen meer.

Het bestuur geeft aan dat het punt van gelijkwaardigheid door het bestuur uit de notitie is gehaald omdat de wijze waarop de schoolleiding haar werkzaamheden inricht/verdeelt niet tot de bevoegdheid van de GMR hoort maar tot die van de bovenschoolse directeur. Indien de inrichting/verdeling van de werkzaamheden leidt tot een primus inter pares situatie, en dit een adviesplichtige wijziging is, zal deze worden besproken met de MR van het SC.

De evaluatie van de aanstelling is op verzoek van de GMR ook verwijderd. Er zal uiteraard wel een evaluatie plaatsvinden m.b.t. het functioneren conform de reguliere gesprekkencyclus.

De GMR vindt de profielschets en advertentie teamleider mooie en volledige stukken. Waarvoor dank.

De GMR maakt zich wel zorgen over de betaalbaarheid op termijn van de nieuwe organisatiestructuur. Daarnaast is het belangrijk de extra fte inzet die nu door het bestuur wordt toegezegd, goed wordt vastgelegd met het oog op de opvolging van de bestuurder. Job geeft aan dat er wel een verschuiving in overhead plaatsvindt door de nieuwe structuur maar dat de overhead an sich niet veel wijzigt.

De GMR vraagt of de vacature teamleider een 1,0 fte baan is? De bestuurder antwoordt dat het waarschijnlijk een aanstelling tussen de 0,6 en 1,0 wordt. Het moet niet per definitie een full-timer te zijn maar dat is afhankelijk van de werving en de wensen die je hebt. De waardering zal schaal 12 of 13 zijn.

### **02.19 Leerlingenstatuut**

De leerling geleding van de GMR heeft geen vragen en opmerkingen.

### **02.20 Vakantierooster**

De GMR merkt op dat er in het verleden een aantal opties werden gepresenteerd. Zijn die er nu niet? Peter antwoordt dat er verschillende opties waren maar dat vanuit het RBO maar 1 optie aan de GMR wordt voorgelegd. Hierdoor is het mogelijk om binnen de regio hetzelfde vakantierooster vast te stellen.

De GMR wil de varianten, met onderbouwing voor de gekozen variant, graag kunnen voorleggen aan de MR-en zodat het in december een hamerstuk kan zijn in de GMR. De bestuurder zegt dit toe en zal ervoor zorgen dat de stukken in de google-drive GMR worden gezet zodat de MR leden ze in hun eigen MR kunnen bespreken.

### **02.21 Loopbaanontwikkeling**

De GMR heeft een aantal inhoudelijke en tekstuele suggesties en zal deze aan Job mailen. De suggesties gaan over:

1. rol werkgever;
2. mogelijkheid om opleiding te kunnen Volgen voor loopbaan zoektocht;
3. hoe ga je om met interne vacatures t.o.v. externe kandidaten;
4. belemmerende factoren graag uitbreiden met tekst over veiligheid.

De notitie loopbaanbeleid wordt op de actiepuntenlijst gezet.

### **02.22 Rondvraag en sluiting**

De bestuurder vraagt of er een nieuwe datum is voor de GMR-RvT ontmoeting. Jolanda antwoordt dat ze de datum in februari aanhouden.

Tommie vraagt naar de routing voor het verwerken van deze notulen. Peter antwoordt dat hij deel 2 krijgt toegezonden en de delen vervolgens kan samenvoegen.

Julius geeft aan dat hij de online meeting als prettig heeft ervaren.

Peter geeft aan dat de volgende vergadering van de GMR op 14 december is.

## Deel 3

### 02.23 Leerlingenstatuut

De GMR stemt in met het leerlingenstatuut zoals dat aangeleverd is.

### 02.24 Loopbaanontwikkeling

De GMR stemt in met de conceptnotitie loopbaanontwikkeling zoals dat aangeleverd is.

<b>Actiepunt</b>	<b>Deadline</b>	<b>Actievoerder</b>
Evaluatie projecten ten laste van surplus vermogen	December 2020	DB
Evaluatie loopbaanpaden OOP <i>functiewaardering</i> (aanvraag van Arnoud)	December 2020	Job van der Mijl
Onderzoek mentoren/tutores beleid en uren in lessentabel	December 2020	Hellen Sue Allard
Inventarisatie opslagfactor Pro	December 2020	Job van der Mijl
Profielchets bovenschoolse directeur	November (16) 2020	GMR, via MR'en
Procedure werving teamleider	December 2020	MR CCZ
Advies organisatiestructuur CCZ/SC	November 2020	GMR
Financieel directeur vragen om overleg begroting met GMR	November 2020	Voorzitter GMR