

Datum:	<b>19 december 2022</b>
Aanwezig:	Roland van Barneveld (voorzitter), Tessa van den Boogerd (bij punt 1.), Jeroen Roose-van Leijden, Willemien van Dijk (secretaris), Ineke van der Veer, Harry de Vink (College van Bestuur), Ingrid van Beurden (notulist)
Afwezig:	Wout Damoiseaux, Paula de Vlaming, Berber Klein

## 1. Opening door Jeroen Roose-van Leijden

De opening wordt verzorgd door Jeroen Roose-van Leijden met een gedicht van Toon Hermans: 'Elk lichtje wil schijnen'.

### 1.1. Welkom, mededelingen en vaststellen agenda.

- Welkom aan iedereen in het bijzonder aan Tessa van den Boogerd. Met dankwoorden voor haar vele werk als secretaris van de GMR en de overhandiging van een cadeau, wordt er afscheid genomen van Tessa.
- Er zijn afmeldingen van Wout Damoiseaux, Paula de Vlaming en Berber Klein.
- Agenda wordt vastgesteld.

## 2. Notulen en actielijst

### 2.1. Notulen GMR-vergadering 09-11-2022

Verslag wordt goedgekeurd.

### 2.2. Actielijst

Ten aanzien van de actielijst worden de volgende opmerkingen gemaakt.

- Fiets leaseplan, telefoonvergoeding en vragenlijst ouders: bestuurder geeft aan dat dit nog lopende is.
- Willemien neem volledig de taak van secretaris over.
- Overzicht verdeling scholen: Willemien zal worden toegevoegd. Jeroen past het overzicht aan en stuurt dit rond naar de GMR-leden (**actie: Jeroen**. Noot: is reeds afgerond).
- Vacature secretaris: een leerkracht uit Vianen heeft interesse om toe te treden en de taak van secretaris over te nemen. Zij kan Ineke van der Veer opvolgen (laatste termijn dit schooljaar) en kan in mei aansluiten bij de vergadering. De GMR stemt in met haar benoeming. Roland stemt dit met haar af (**actie: Roland**).

## 3. Vanuit het bestuur

### 3.1. Mededelingen bestuur.

- Beleid Werving en selectie (met samenstelling commissies)

Het beleid is geactualiseerd en is in het DIRactief besproken waar het een positief advies heeft gekregen. In dit nieuwe beleid wordt gewerkt met twee commissie, te weten een benoemingsadviescommissie en een selectiecommissie. Dit geldt voor vacatures bij directies en voor een stafmedewerker op het bestuurskantoor. De selectiecommissie selecteert op de geschiktheid van de kandidaat op de functie, maakt een selectie uit de kandidaten en voert het eerste gesprek met de kandidaten. De benoemingsadviescommissie voert het tweede gesprek met de kandidaat waar wordt gekeken naar de passendheid van de kandidaat in het team. Voor leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel is er alleen een selectiecommissie. De GMR is niet ingedeeld; dit hoort ook volgens het reglement niet.

De PGMR stemt in met het beleid werving en selectie.

- Meerjarenbegroting 2023-2026

De meerjarenbegroting is uitgebreid besproken in de auditcommissie van de GMR. Vanuit de auditcommissie werd verzocht om alle 'fluctuaties' eruit te halen om zo een goed beeld te krijgen van de financiële positie van Fluenta. Met fluctuaties worden bedoeld de tijdelijke NPO-gelden maar bijvoorbeeld ook de loonsverhoging vanuit de CAO-PO waar in het ene kalenderjaar de gelden werden ontvangen en in het volgend kalenderjaar werden uitgegeven. Hiermee ontstond een duidelijker beeld van hoe Fluenta er financieel voor staat. Ook van invloed op de meerjarenbegroting zijn de leerlingprognoses en leerlingentelling. De directeuren geven de leerlingprognoses nu door via het scenariomodel PO. Dit geeft een beter beeld. Daarnaast vindt de leerlingentelling nu plaats per 1 februari (voorheen 1 oktobertelling).

De GMR geeft een positief advies.

- Directievoering

In dit beleid staat beschreven hoe de directievoering binnen Fluenta wordt geregeld. In principe zal de directievoering uit een directeur en een adjunct-directeur bestaan. Echter, per school kan het zijn dat een andere samenstelling nodig is. Dit gaat altijd in overleg met het team en de MR van de school. Met dit beleid is de procedure ook formeel vastgelegd. De GMR geeft aan dat dit ook meer passend is bij deze tijd.

De PGMR stemt in met het beleid directievoering.

- Concept visie en missie

Onderliggend document is een werkdocument. In het voorjaar is er een bijeenkomst geweest met directies en Raad van Toezicht. Een vervolgbijeenkomst heeft plaatsgevonden in het middagedeelte van het DIRactief. De input van deze bijeenkomsten is verwerkt in dit werkdocument. Aangegeven is dat de visie korter zou mogen en dat de kernwaarden nog verder konden worden uitgewerkt. Het belangrijkste verschil tussen de huidige visie en de nieuwe visie is dat de huidige visie vooral gericht is op identiteit en de nieuwe visie wat breder ook op het vakmanschap van de leerkracht. Mocht je aanvullingen hebben, mail deze dan even naar Harry. Een aangepaste missie en visie zal in een later stadium nog worden geagendeerd (actie: bestuurder).

De GMR is geïnformeerd.

- Overplaatsingsbeleid

Bestuurder licht toe. Mobiliteit is vrijwillig en overplaatsing niet. Fluenta stimuleert mobiliteit. Overplaatsing kan nodig zijn als bijvoorbeeld het leerlingenaantal terugloopt op een school. In het huidige overplaatsingsbeleid werd gekeken naar hoelang iemand bij de stichting werkt. Dat pakte met name voor jonge leerkrachten niet goed uit en zorgt voor terughoudendheid om te mobiliseren. In het nieuwe beleid wordt gekeken naar het cohort waarin de meeste leerkrachten zitten. Degene in het cohort die het langst werkt op school, komt in aanmerking voor overplaatsing. Uitgezonderd zijn leerkrachten van 60 jaar en ouder en een medewerker met een specifieke taak. De medewerker die dient te worden overgeplaatst hoeft niet te solliciteren maar voert een kennismakingsgesprek en zal worden beschermd bij de aanname op een school. De beslissing is aan de bestuurder en niet aan de directeur. Dit beleid zal in de vergadering van 13 februari 2023 worden geagendeerd ter instemming van de PGMR (**actie: bestuurder**).

Bestuurder voert ook met directieuren het gesprek over mobiliteit. Er is veel interne mobiliteit geweest onder de directies.

De GMR is geïnformeerd.

- Benchmark en intern onderzoek: stavaza

De benchmark is uitgevoerd door Berenschot en wordt meegenomen door de adviseurs van Beekveld & Terpstra die het intern onderzoek uitvoeren. De uitkomst van de benchmark is dat Fluenta 3,7% van het budget uitgeeft aan overhead. Hier tegenover staat een landelijk gemiddelde van vergelijkbare stichtingen met 4,2%. De uitkomst van de benchmark bevestigt dat er binnen het bestuursbureau 'krapte' is. Op advies van Beekveld & Terpstra zal de ontstane vacature op HR worden ingevuld.

In het nieuwe jaar zal vanuit Beekveld & Terpstra een aanbeveling worden gedaan voor het bestuursbureau. In april zal de GMR hier verder over worden geïnformeerd (**actie: bestuurder**).

De GMR is geïnformeerd.

Er staat een aantal punten ter informatie op. Gevraagd wordt welke punten nadere verdieping behoeven. Dit zijn de punten:

- uitslag Cito-toetsen;
- belangstellingspercentage en leerlingenaantal.

De uitslag Cito-toetsen zal worden geagendeerd voor de vergadering van 13 februari 2023. Bestuurder zal een korte presentatie met uitleg geven (**actie: bestuurder**).

Het punt belangstellingspercentage en leerlingenaantal kan eventueel een volgende keer.

De GMR is geïnformeerd.

- Koersplan

Gespreid leiderschap

Roland geeft een nadere toelichting op de bijeenkomsten gespreid leiderschap die op 17 november en 8 december jl. hebben plaatsgevonden. In de tweede bijeenkomst is een nadere uitleg gegeven over de theorie van de taxonomie van McBeath. De fases 3 tot en met 5 werden verder uitgewerkt en de opdracht was bij deze fases: wat zie je dan op de school en wat zie je aan het gedrag van de leider en volger?

De GMR is geïnformeerd.

Er is een tweetal bijeenkomsten gepland, te weten op 17 januari 2023 en op 30 januari 2023. De bijeenkomst van 17 januari is voor ouders, gemeenten, kerken, scholen voor voortgezet onderwijs, kinderopvang, medewerkers Fluenta en leden van de Raad van Toezicht. Bestuurder vraagt of de GMR-leden de MR-en van de scholen willen benaderen zodat er in totaal negen ouders kunnen aansluiten (**actie: GMR-leden**). Een uitnodiging zal nog naar de GMR worden gestuurd om door te sturen naar de MR-en, waarop vermeld staat dat men zich kan opgeven bij Willemien van Dijk (**actie: bestuurder**. Noot: is reeds afgerond).

#### Scholenbezoek Raad van Toezicht

Door corona is dit vorig jaar uitgesteld. Dit wordt dus de eerste keer dat de Raad van Toezicht de scholen bezoekt. Dat is komend jaar op dinsdag 10 januari. In 2024 zal voor een donderdag worden gekozen.

### 4. Vanuit de GMR

#### 4.1. Vacatures GMR: stavaza

Vanaf 1 januari 2023 neemt Saskia Huijs deel aan de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Voor de vergadering van 13 februari 2023 is zij verhinderd om fysiek deel te nemen. Gevraagd wordt of ze wel online kan aansluiten (**actie: Roland**).

Voor de vacature voor de oudergeleding is een tekst opgesteld. Jeroen geeft aan dat hij graag had willen meekijken met de tekst. Dit lukt in deze eerste ronde niet meer. In de tweede oproep aan ouders zal hij worden meegenomen (**actie: Willemien**). De tekst zal worden rondgestuurd naar de directies (**actie: Ingrid**. Noot: dit is reeds afgerond).

#### 4.2. Voorstel jaaragenda 2022-2023

Er is nog geen jaaragenda. Willemien vraagt dit na bij Tessa (**actie: Willemien**).

### 5. Vanuit de MR-en van Fluenta

Vanuit de MR-en is er geen vraag gesteld.

Vanuit de schoolopleiders kwam de vraag of anders gelovigen ook in dienst kunnen treden bij Fluenta. Dit kan uiteraard als men werkt volgens de normen en waarden en identiteit van de stichting. De directeur is degene die dit beoordeelt en verkent met de aanstaande werknemer.

### 6. Rondvraag en mededelingen

Hier wordt geen gebruik van gemaakt.

Voordat de bestuurder de vergadering verlaat, geeft hij de leden van de GMR nog een kersttattentie met dank voor de inzet van de GMR in het afgelopen jaar.

### 7. Voorbespreken volgende vergadering.

Er zijn geen bespreekpunten.

### 8. Sluiting

Roland sluit de vergadering om 21.30 uur en wenst iedereen fijne feestdagen.