



Donderdag 31 maart 2022 wordt deze op de Rehoboth, Studiostraat 45 gehouden

AGENDA

Tijd	Agenda punt	Onderwerp	Wie
19:30	1	Opening. We starten met de mededelingen.	
19.35	2	<p>Welkom en vaststellen notulen en agenda.</p> <p>Mededelingen vanuit het bestuur:</p> <ul style="list-style-type: none">Op het Regionaal overleg is besloten om bepaalde scholen in te zetten om de Oekraïense kinderen op te vangen. 10 Oekraïense kinderen worden opgevangen door de Kamperfoelieschool. 19 II. op de wachtlijst. Het aantal aanmeldingen neemt sterk toe en we zijn in overleg of de Ichthus scholen zelf ook Oekraïense kinderen gaan opnemen.Onze scholen doen diverse acties voor Oekraïne.Directie RHS loopt goed; dakpanconstructieDe procedures voor een nieuwe directeur en intern begeleider voor de VDB zijn opgestartAlle scholen maken vanaf dit moment de transitie naar de Cloud.Plan om Functiebouwhuis aan te passen met een aantal functies; de instemming met het Functiehuis staat op de agenda van 8 juni.De jaarrekening staat in concept. Zo'n 84000 aan de algemene reserves toegeschreven. Reden: de NPO middelen en subsidies en verschuiving van reguliere posten naar NPO.Nieuw pand voor het bestuursbureau per 1 juli aan de Handelsweg 11 in Huizen.	
19.40	3	<p>Bespreken in deze vergadering met bestuur</p> <p>1. Presentatie Verus + discussie</p> <p>Kort gevat:</p> <ul style="list-style-type: none">De (G)MR leden zijn door het Bestuur geïnformeerd over risico's en kansen voor wat betreft Huisvesting (in ruime zin)De denkkaders en de meest relevante delen uit het onderbouwende rapport zijn gepresenteerdInitieel gaan de vragen richting bedrijfsvoering (financiële haalbaarheid, veroudering/nieuwbouw Rehoboth, MFA/clusterscholen/flexibele bouw)Door gerichte vraagstelling aan de (G)MR wordt vervolgens vrij moeiteloos geschakeld naar kaderstellingIdentiteit wordt gezien als belangrijk punt in de kaderstelling, vanwege de ouders/leerlingen maar zeker ook met het oog op personeelIn dit verband wordt ook zorg voor het personeel als belangrijk samenhangend aandachtspunt gezien bij verdere exploratiesDe (G)MR merkt terecht op dat blind staren op alleen voordelen van samenwerking niet verstandig is	

- De (G)MR wekt door vragen te stellen (bijvoorbeeld over leerlingaantallen en 'what's in it for *them*') de indruk voldoende inzicht en overzicht te hebben om het Bestuur enige richting mee te kunnen geven
- De (G)MR deelt de mening dat het verstandig is om verkenningen vroegtijdig te doen en niet te wachten tot er mogelijk dwangsituaties ontstaan
- Het Bestuur heeft alle ruimte voor verkenning en exploratie, zonder beperkingen vooraf
- Identiteit (behouden en liefst versterken) en aandacht voor het personeel verdienen bij de verdere verkenningen nadrukkelijk aandacht

2. Personele rapportage

Betreft het overzicht van kansen en risico's, voorgang gesprekkencyclus, verzuim- en verloopcijfers.

Als GMR vinden we dit document duidelijk en inzichtelijk. Corona vervuult het beeld een beetje, we weten nu niet wie er werk gerelateerd ziek is en wie wegens corona ziek is.

3. Integriteitscode

Vorige vergadering hebben we hier al bij stilgestaan. Toen hebben we enkele vragen die in dit document stonden (aparte commissie of vertrouwenspersoon) besproken en input gegeven. Dit is het definitieve document. *Is er een tweede vertrouwenspersoon nodig op elke school? Door medewerkers kan er met de externe vertrouwenspersoon contact gezocht worden. Dit kan ook wat de kinderen betreft. Deze vraag zal met de vertrouwenspersonen binnen de vereniging gedeeld worden. Er wordt instemming gegeven op de integriteitscode.*

4. Werkdrukmiddelen

Via Whatsapp heb ik de PMR leden gevraagd of ze op hun school willen vragen naar de besteding van de werkdrukmiddelen. Per leerling is er een budget en hoe gaat het met de inzet per school? Per school is er dus input op (i) ervaring (ii) hoe het budget wordt ingezet en (iii) het proces (budget/inzet vastgesteld met het team) *Werkdrukmiddelen: per school geven we tekst en uitleg hoe dit ingezet wordt. Conclusie is dat het budget ingezet wordt (veelal event manager) en dat dit inderdaad zorgt voor een verlaging van de werkdruk.*

5. Volgende keer op de agenda (misschien even een selectie maken)

- Digitaliseringsbeleid
- Jaarverslag en Jaarrekening.
- Verantwoording NPO
- AVG: verslag ambities en bereikte doelen *Dit komt op een later moment.*
- Gesprek BOC, samen opleiden. *Dit doen we op een ander moment.*
- *Functiehuis (door Elies toegevoegd)*
- Gesprek met coördinator/ commissielid "Leren Centraal" *(volgend jaar)*
- Bestuur formatieplan (voor 1 juni vastgesteld) instemmen

21.30	5	<p>Bespreken in deze vergadering (zonder bestuur)</p> <ul style="list-style-type: none"> - GMR bezetting volgend jaar (verkiezingen) Wie gaat volgend jaar vertrekken en is er een opvolger? Anders moet hier lichtus breed een oproep voor geplaatst worden (feitelijk uitschrijven verkiezingen) Dit punt kort behandeld in verband met de tijd. - Vergadercyclus volgend jaar, de data zijn opties Donderdag 22 september Donderdag 3 november (samen met RvT) Donderdag 21 december Donderdag 8 februari Donderdag 5 april (RvT op bezoek) Woensdag 7 juni Het voorstel is om 1 vergadering samen te doen met de RvT. Elies zal hier aanschuiven. Onderwerp is 'goed bestuur'. Dit is gecommuniceerd met de RvT. Mochten zij hier ook bij zijn, dan vervalt hun bezoek op 5 april. - Status HR en basisreglement (waar staan nu de definitieve versies? Dit is doorgestuurd naar bestuur en HR medewerker. 	
21.40	6	Inventariseren actiepunten	
21.45	7	Rondje MR'en / mededelingen	
22.00	8	Sluiting	