

Aanwezig: Laurens van Asten, René Blanker, Murat Durgun, Tessa van Kaam, Belinde Maurits, Frank Meeuwssen, Ella Meijer, Amanda de Pender, Annelies Verhoef, Arnout Visschedijk, Yvonne van Westenbrugge. **CvB:** Jan Veenker, Kim Zandberg.

Afwezig: Ellen Bartelen.

NR.	AGENDAPUNT	TOELICHTING	ACTIE/BESLUIT
0.	Vooroverleg GMR leden	Coördinerend vooroverleg GMR leden. De vergadering vindt fysiek plaats op het bestuurskantoor.	
1.	Opening overlegvergadering en vaststellen agenda	De VZ heet ieder van harte welkom, de agenda wordt ongewijzigd vastgesteld	➤ Agenda ongewijzigd vastgesteld.
2.	Vaststellen notulen vorig overleg met korte evaluatie van de conversatie	Het verslag van de GMR-vergadering d.d. 29 maart wordt ongewijzigd vastgesteld. Het overleg verliep vlot en constructief. Ook inlassen gastspreker werd positief gewaardeerd.	➤ Notulen ongewijzigd vastgesteld.
3.	Mededelingen	<p>CvB:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>OBS de Regenboog</i> Inge Jansen is benoemd tot nieuwe schooldirecteur. Joop Kouters zal worden benoemd tot wethouder gemeente Halderberge. - <i>OBS De Klimroos</i> 'Vernieuwbouw' start deze week, verwachting is dat in januari a.s. het vernieuwde schoolgebouw kan worden betrokken. - <i>OBS Willem de Zwijger</i> Deze week is feestelijk getoast op de vernieuwing van de binnenzijde school. Ook aan buitenzijde gebouw volgen nog werkzaamheden. Hiermee is het gebouw weer een prettige leeromgeving. Lange termijn plan blijft de ontwikkeling van een multifunctionele accommodatie in Willemstad. - <i>OBS De Springplank</i> Met een beoordeling 'goed' door de onderwijsinspectie zal de school gaan voor prolongatie van het predicaat 'excellente school' met VVTO Engels. (Vroeg Vreemde Talen Onderwijs) Dat predicaat is 3 jaar geldig en loopt nu van '20 t/m '22. - <i>Stavaza KC BergOp</i> De ontwikkeling van de school in relatie tot de prestatieafspraken worden toegelicht. Er is reden tot enig voorzichtig optimisme. 	➤ Informatief

		<p>- <i>Feedback GMR advies t.a.v. vacature 'ICT-adviseur'.</i> Jan beaamt dat voorgelegde profiel meerdere componenten bevat (technische en inhoudelijke aspecten) waardoor profiel wel heel erg breed is geworden. Functie met profiel wordt nu heroverwogen (loskoppelen componenten of toch combineren in één functie?). Advies om extern (niet intern) te werven wordt wel begrepen (zeker i.g.v. schaarste arbeidsmarkt onderwijs). Daartegenover wordt ingebracht dat ingeval job (ook) een meer onderwijskundig aspect zou bevatten, het een ontplooiingskans zou kunnen zijn voor een bestaande medewerker (LK/onderwijsassistent). Conclusie: Job wordt heroverwogen en mogelijk wordt nieuw profiel opnieuw voorgelegd.</p> <p>Secr: - Vacatures GMR leden: doorgezet naar de scholen via secretarissen MR (zie mail/sharepoint). - Vacature OPR lid: idem. - Ingekomen post: mailbericht Laurens... (zie onderstaand) - Ingekomen post: Personeelsnieuwsbrief april (doorgemailed).</p> <p>Vz: - Laurens licht zijn mailbericht toe. Na bijna 4 jaar GMR geeft hij het stokje eind dit schooljaar ook graag weer door. Afscheid is jammer natuurlijk! Alle respect en waardering richting Laurens voor zijn inzet afgelopen jaren.</p>	
4.	<p>Korte toelichting en Q & A's t.a.v.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliteitsplan - Tussenevaluatie AK 	<p>Mobiliteitsplan: Document d.d. februari '22 wordt doorgesproken a.d.h.v. diverse vragen. Mobiliteit is gerelateerd aan instroom-, doorstroom en uitstroom van medewerkers OBO (intern/extern en horizontaal/verticaal). Het mobiliteitsplan is ontstaan door samenvoeging huidig mobiliteitsplan (2013) en aanvullend mobiliteitsplan (2018).</p> <p>Stap 1. Welke leeftijdscohorten Als het formatiebudget van de school voor een schooljaar niet toereikend is voor de bekostiging van het vaste personeel dan zal aanwijzing voor overplaatsing van het vaste personeel plaatsvinden volgens het afspiegelingsbeginsel. Alle werknemers worden verdeeld in vier leeftijdsgroepen. ?</p> <p>Stap 2. Welk personeelslid In oktober vinden jaarlijks begrotingsgesprekken plaats en in de maand maart zijn de personele begrotingsgesprekken gepland. Aan de hand personele begrotingsgesprekken wordt de formatieve ruimte voor het nieuwe schooljaar duidelijk. Aan de hand van dit overzicht is er duidelijk wie er in aanmerking komt voor verplichte mobiliteit. Vervolgens wordt bepaald in</p>	<p>➤ Naar besluitvormend deel</p>

- **Uiteenzetting proces gedwongen mobiliteit...**
 Het proces start op de school: is deel van formatie boventallig? (match bestaande formatie versus formatieve ruimte op de school). Daarna komt volgorde: in welke functiegroep is dan die boventalligheid? (match formatieplan), en vervolgens t.b.v. de vraag 'wie?' geldt het afspiegelingsbeginsel en is de leeftijd eerst relevant (indeling in leeftijdscohorten) en vervolgens per cohort aantal dienstjaren. Zo wordt bepaald wie uiteindelijk boventallig worden verklaard op de betreffende school. Medewerkers met tijdelijke dienstverbanden komen eerst in aanmerking (voor verplichte mobiliteit of evt. geen verlenging).
- svp tekst aanpassen, sluit niet goed aan bij beoogde of de facto beleid.
- **Toepassing uitzonderingsposities in afspiegelingsbeginsel...**
 In het document (pagina 9) wordt vermeld dat unieke functies ofwel personeelsleden met onmisbare kwaliteiten niet voor verplichte mobiliteit in aanmerking komen. Maar wie en waarom zijn dat dan?
 Jan: dat is per school te bepalen.
 GMR: om risico van willekeur te voorkomen zou dit vooraf ('aan de voorkant') moeten worden gedefinieerd door directeur met instemming van de MR van de school. (Niet pas als situatie zich voordoet).
 Jan: Ja, eens, dat zou wel goede stap zijn om potentiële problemen later te voorkomen.
- svp toewijzing 'unieke functies/personeelsleden met onmisbare kwaliteiten' aan de voorkant per school(directeur) met MR.
- **Impact nieuwe wet- en regelgeving en CAO...**
 Vanaf 2020 gelden de WNRA en WAB met impact op arbeidsrechtelijke positie. Dit is verwerkt in de CAO Primair onderwijs. Naast gronden voor opzegging arbeidsrelatie (limitatief opgenomen BW boek 7), en de gewijzigde 'ketenregeling', wordt hier vooral gewezen op art. 10 CAO "van werk naar werk beleid en transitievergoeding". Zo somt art. 10.5 de mogelijkheden voor gedwongen mobiliteit op (en mogelijke kostenvergoedingen die hierbij spelen). Deze staan niet in het mobiliteitsbeleid OBO vermeld.
- Geadviseerd wordt om mobiliteitsbeleid zo uit te werken dat het aansluit bij de actuele CAO (tekst deels overnemen dan wel verwijzing naar CAO opnemen), en zo mogelijk verwijst naar (en dus aansluit op) andere onderdelen van het integraal personeelsbeleid.

	<p>- Tussenevaluatie en herijking AK/SBP</p>	<p><u>Tussenevaluatie en herijking AK:</u> Zie oplegger "Reflectie, evaluatie en herijking AK/SBP" resp. "Integrale tussenevaluatie AK"</p> <p>Na tussentijdse evaluatie worden diverse programmalijnen samengevoegd, met oog voor efficiency, zijn/worden diverse programmalijnen getemporiseerd, en is de financiële allocatie totaal programmalijnen AK neerwaarts bijgesteld met € 510.000, mede omdat diverse plannen deels kunnen worden gefinancierd met NPO- gelden. De herijking van de plannen heeft plaatsgevonden op het proces en de middelen, zonder concessies te doen aan inhoudelijke doelstellingen. Hiermee beweegt bestuur ook richting advies GMR.</p> <p>Op basis van dashboard wijzerplaten (compliment voor toevoeging project-indicators) wordt de voortgang van de projecten, en de uitputting van gealloceerde gelden, doorgenomen.</p> <p>Ten aanzien van de paragraaf financiële ontwikkelingen is relevant dat door een gewijzigde bekostigingssystematiek per 2023, in het jaar 2022 € 900.00 minder baten worden verantwoord dan gebruikelijk. Zoals eerder reeds met de GMR is afgestemd (GMR heeft ingestemd) zal hierop niet worden bezuinigd maar loopt reguliere exploitatie ongewijzigd door, zodat dit bedrag in 2022 ten laste van eigen vermogen zal komen. In de meerjarenbegroting is hiermee rekening gehouden.</p> <p>Een ander issue is dat de wet-/regelgeving is aangescherpt t.a.v. de verantwoording voorziening groot onderhoud. De berekeningsmethode zoals toegepast door OBO -en door nog diverse andere onderwijsinstellingen- is anders dan toegestaan. De overgangsregeling hiervoor (lees: uitstelperiode t.b.v. aanpassing) loopt dit jaar af. OBO heeft eerder becijferd dat zij ca. € 1,5 mln. extra moet voorzien, welk bedrag dan ook ten laste van eigen vermogen zou komen. Meest recente inschatting OBO en extern adviesbureau is evenwel dat de voorziening helemaal niet meer mag worden opgenomen en bijgevolg de voorziening geheel vrijvalt ten gunste van eigen vermogen! (Onderhoudscomponenten dan voortaan geactiveerd en afgeschreven). De financiële commissie heeft dit extern advies opgevraagd. Zij kan vanaf afstand de impact moeilijk inschatten, zeker nu PO-raad bezwaar heeft gemaakt bij OCW en wederom extra jaar uitstel heeft gevraagd.</p> <p>Risico ad € 1,5 mln. in eigen vermogen en weerstandsvermogen blijft dus bestaan. En daarmee risico op evt. nodige interventies. Hiermee is in de meerjarenbegroting nog geen rekening gehouden. Afspraak is dat we elkaar blijven informeren omtrent ontwikkelingen (via financiële commissie).</p>	<p>➤ Naar besluitvormend deel</p>
--	---	--	-----------------------------------

5.	WVTK, rondvraag en sluiting overlegvergadering	Er resten geen vragen of opmerkingen. Voorzitter sluit de overlegvergadering en dankt Jan en Kim voor hun inbreng in de overlegvergadering. Kleine pauze volgt.	
----	---	--	--