



**Jaarverslag**  
**gemeenschappelijke medezeggenschapsraad**  
**Onderwijsgroep Punt Speciaal**



## 1. Algemeen

De gmr is de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van stichting Onderwijsgroep Punt Speciaal. Deze stichting bestaat uit de volgende scholen:

- St. Maartenschool te Ubbergen
- Werkenrode School te Groesbeek
- SO-VSO Mikado te Gennep
- Talita Koemi te Nijmegen
- De Kom te Druten
- Brede zorgschool De Cambier te Tiel

Elke school afzonderlijk heeft zijn eigen mr. De mr-en houden zich bezig met onderwerpen die te maken hebben met de eigen school. De gmr houdt zich bezig met (beleids)onderwerpen die binnen Onderwijsgroep Punt Speciaal aan de orde zijn.

De gmr is het afgelopen jaar negen keer bij elkaar geweest. Er is een keer vergaderd met de raad van toezicht en het gmt. De p-gmr heeft naast de reguliere vergaderingen ook negen keer vergaderd.

In het jaar 2021 was bestuurder Werner Willemsen de gesprekspartner voor de gmr. Directeur bedrijfsvoering, Hilde Eeraerts, was ook een aantal keren aanwezig om onderwerpen toe te lichten.

De volgende vergaderingen hebben plaatsgevonden.

- 19 januari
- 2 maart
- 13 april
- 1 juni
- 29 juni
- 28 september
- 5 oktober met de rvt
- 2 november
- 13 december



## 2. Samenstelling gmr

Inge Hulstein (personeelslid St. Maartenschool)  
Hans Ras (ouderlid St. Maartenschool)

Henny Verschuren (personeelslid Werkenrode School)  
Iris Martina (ouderlid Werkenrode School per oktober 2021, januari t/m september vacature)

Vacature (personeelslid so-vso Mikado, heel 2021 vacature)  
Vacature (ouderlid SO-VSO Mikado, heel 2021 vacature)

Jan Coenen (personeelslid Talita Koemi)  
Henri Winter (ouderlid Talita Koemi t/m juni 2021, september t/m december vacature)

Ineke Lucassen (personeelslid De Kom en voorzitter)  
Eric Hoogsteder (ouderlid De Kom t/m juni 2021, september t/m december vacature)

Agnes Stam (personeelslid De Cambier)  
Ans Bernards-Selmas (ouderlid De Cambier per maart 2021)

Hans Nijtmans (personeelslid, vertegenwoordigt staf/ppo en Flexpunt t/m oktober 2021)  
Kathy van der Horst (personeelslid, vertegenwoordigt staf/ppo en Flexpunt m.i.v. december 2021)

Omdat van iedere school één ouder en één medewerker in de gmr zit én een medewerker vanuit PPO, Flexpunt en het stafbureau, moet er nog een extra ouderlid zijn. Op dit moment is ook voor dit extra ouderlid een vacature.

Er waren het afgelopen jaar veel vacatures. Meerdere keren is een oproep gedaan om leden te werven. Daarna zijn ook ouders en medewerkers persoonlijk benaderd. Ook is gekeken naar de facilitering voor medewerkers. Het gmt heeft de uitspraak gedaan dat indien een (g)mr-lid zijn taken niet binnen zijn wtf kan doen of uren niet kan compenseren, de volgens het reglement vastgestelde uren voor (g)mr-taken, worden uitbetaald. Hierover zal begin 2022 ook een bericht op Trefpunt komen zodat medewerkers dit ook weten en het misschien daardoor meer de mogelijkheid geeft om (g)mr-lid te worden.

Daarnaast is er een initiatief van een ouderlid om met een soort wedstrijd/quiz met prijs, meer aandacht te krijgen voor de gmr.



### 3. Besproken onderwerpen

Hieronder worden de belangrijkste onderwerpen vermeld die het afgelopen jaar - sommige tijdens meerdere vergaderingen - besproken zijn. Op hoofdlijnen wordt aangegeven wat besproken is. Uitgebreidere informatie is te vinden in betreffende notulen.

#### Plan vso regio Nijmegen

In de vergadering van 29 juni heeft Jan Schoeren, regiodirecteur vso regio Nijmegen samen met Jos Kersten, directeur onderwijs (ter vervanging van Gaby Korfage regiodirecteur so regio Nijmegen) een presentatie gegeven over de regiovisie. De kerngedachte van deze visie is het bundelen (so samen en vso samen) en afstemmen van het speciaal onderwijs in Nijmegen. Voorafgaand aan deze regiovisie is informatie opgehaald bij medewerkers en ouders.

Na de presentatie kwam vanuit de gmr een aantal aandachtspunten.

- Kijk ook naar de financiële, organisatorische en personele gevolgen.
- Het is belangrijk om ook met de onderwijsinspectie en gemeenten te praten.
- Betrek meer ouders.
- Staan de plannen en de consequenties in verhouding tot wat het oplevert? (Zorgen over schaalgrootte.)

#### Ict

Dit onderwerp kwam het afgelopen jaar meerdere keren terug. Enerzijds vanwege zorgen over het ict-team (ziekteverzuim) en anderzijds vanwege discussie over prioriteiten.

In januari ontving de gmr het ict-plan dat met name gaat over de technische kant en de infrastructuur (netwerk, telefoons e.d.). Prioriteiten in dit plan lagen voornamelijk op het gebied van veiligheid (o.a. Zivver) en Trefpunt. De gmr heeft aangegeven de onderwijsinvalshoek in het plan te missen. Het bestuur gaf aan dat de onderwijskant onder een ander project valt, te weten ict en leren (ict in de klas) en dat daarvoor een apart plan komt. Vervolgens was de discussie of het twee aparte projecten en plannen moeten zijn of één integraal project en plan van zowel de technische als de onderwijskant. In mei is hierover in een kleinere samenstelling van twee medewerkers en één ouder uitgebreid over gesproken met de directeur bedrijfsvoering. Conclusie was dat gezien de haast en de prioriteit die het technische plan heeft, het niet goed mogelijk is om een geïntegreerd plan te maken. Toch werd het belang gezien om al eerder na te denken over het onderwijs. Wensen die vanuit de mt's van de scholen zijn aangegeven, zijn teruggekoppeld. De gmr heeft aangegeven dat het ook goed zou zijn punten breder uit de organisatie en van dichterbij de werkvloer op te halen. Daarom is afgesproken dat het project ict en leren onder de aandacht gebracht zal worden bij de directeuren van de scholen. Ook is vanuit it een bericht uitgaan waarin aan medewerkers gevraagd is verder mee te denken. Vanuit bestuur is aangegeven dat het van belang is eerst de visie op onderwijs te ontwikkelen alvorens het over de inhoud te hebben.



#### Evaluatie Flexpunt

In eerste instantie ontving de gmr informatie over het schooljaar 2018-2019. De gmr heeft naar recente informatie gevraagd. Recente informatie van Flexpunt werd in de vergadering van april besproken. Daarin stond dat aan 90% van de aanvragen voldaan kon worden. Door de coronasituatie was er geen goed beeld van eventueel personeelstekort het afgelopen jaar.

## **Presentatie missie en visie in relatie tot uitstroom door Jos Kersten**

In januari heeft Jos Kersten, directeur onderwijs een presentatie aan de gmr gegeven over de missie en visie van Punt Speciaal in relatie tot uitstroom. De gmr heeft een aantal vragen gesteld die Jos heeft meegenomen:

- Is ook gedacht aan leerlingen met complexe gedragsproblemen (Variant, Waag, Kameleon? Mogen deze leerlingen ook meedoen met deze projecten of mag voor deze leerlingen ook geld vanuit deze projecten besteed worden, bv. om iets te ontwikkelen (personeelskosten)?
- Waarom is er nog geen aanbod is voor de leerlingen uit leerroute 2 terwijl dit juist een grote doelgroep is?
- Is deelname in een traject richting uitstroom ook in deeltijd mogelijk?

Op deze laatste vraag kwam in mei bericht dat het samenwerkingsverband hier open voor lijkt te staan, maar e.e.a. ook afgestemd moet worden met het ministerie. Of er moeten goede afspraken gemaakt worden met het samenwerkingsverband zelf.

## **Fuwa**

Ook dit onderwerp kwam het afgelopen jaar meerdere keren terug.

N.a.v. een brief van de stage-en uitstroommedewerkers en reacties van andere functiegroepen heeft de gmr eind 2020/begin 2021 een mail gestuurd naar het bestuur met vragen over de procedure. In de vergadering van januari waar ook drie toehoorders bij aanwezig waren, is uitgebreid gesproken over het proces, de communicatie en het vervolg.

In maart is de stand van zaken dat er instemming gegeven is op het concept-functiebouwwerk en dat de medewerkers in het bezit zijn van de concept-functiebeschrijvingen. Tijdens de volgende vergadering in april kwam de stand van zaken weer terug en zijn er geen bijzonderheden.

In september heeft de gmr ingestemd met het toevoegen van de volgende functies aan het functiebouwwerk:

- Medewerker stage en uitstroom.
- Pedagogisch didactisch medewerker, met de toezegging van de bestuurder dat er bevorderingsbeleid wordt gemaakt en de consequenties voor andere functies worden uitgezocht.

De gmr-leden hebben er verder mee ingestemd de functies van technisch onderwijsassistent en vakleerkracht (m.u.v. de vakleerkracht bewegingsonderwijs) uitlopend te laten zijn. Ook heeft de gmr ingestemd met de bijbehorende voorwaarde dat er voldoende werk is voor de vakdocent.

## *Onderwijsbevoegdheid*

In kader van fuwa is ook regelmatig gesproken over de inzet van leraren met en zonder pabo-diploma. Afgesproken is dat zo lang een vakleerkracht alleen het specifieke vak geeft, het in het kader van lerarentekort en flexibiliteit wordt gedoogd dat deze vakleerkracht geen pabo-diploma heeft. Als deze vakleerkracht ander werk in ons onderwijs wil/moet gaan doen, moet hij/zij een pabo-diploma hebben. De gmr heeft gevraagd om hoeveel leraren het gaat.

In december kwam dit onderwerp terug en gaf de bestuurder aan dat het breder is bekeken, nl. of de inzet van medewerkers past bij de verantwoordelijkheid die bij deze functie hoort. Voor een aantal situaties was dit inmiddels opgelost, er waren nog enkele situaties waar men nog bezig was met een oplossing. Voor zij-instromers geldt dit niet omdat zij in een leertraject zitten.

## *Bevorderingsbeleid*

In september is door de bestuurder toegezegd dat bevorderingsbeleid wordt gemaakt voor de functie van pedagogisch didactisch medewerker: hoe om te gaan met zittende medewerkers die zich voor deze nieuwe functie kwalificeren, en hoe voor nieuwe medewerkers. Dit beleid is met de gmr besproken in november. Verder is door de bestuurder bevorderingsbeleid toegezegd voor de functiegroep van onderwijsassistent en van leraar: beschrijving van de voorwaarden en uitgangspunten bij bevordering van junior naar "bekwaam" naar senior. Hiertoe zijn uitgangspunten geformuleerd door het gmt en locatieleiders, en hebben gesprekken plaatsgevonden met een vertegenwoordiging van de onderwijsassistenten. Naar verwachting kan het beleid met de gmr besproken worden begin nieuwe jaar.

## **Plan onderwijs en kwaliteit**

Betreffende staffunctionaris heeft dit plan toegelicht in de gmr-vergadering van april. Er was niet veel gewijzigd t.o.v. vorig jaar. Wel waren er veranderingen bij de actiepunten/speerpunten voor dit jaar. Vanuit de gmr is gevraagd hoe dit kwaliteitsplan en het meerjarenbeleidsplan zich tot elkaar verhouden en wat bindend is voor het onderwijs. De staffunctionaris heeft geantwoord dat er op dat moment nog twee plannen waren, maar dat gekeken werd om deze plannen meer op elkaar te laten aansluiten en er één integraal plan van te maken. Op dat moment was het al wel zo dat, wat toen al in het meerjarenbeleidsplan stond, ook in het kwaliteitsplan stond en omgekeerd. De gmr heeft ingestemd met het kwaliteitsplan.

## **Scholingsplan**

In januari is gesproken over de uitgangspunten (o.a. centraal, gebaseerd op meerjarenbeleidsplan) en de huidige ontwikkelingen (Fooocus, project onderwijs en ICT, LeerKRACHT, LACCS). Binnen de p-gmr is verder gesproken over het scholingsplan en zijn de opmerkingen (akkoord, mits de volgende keer het functiebouwwerk in z'n geheel betrokken wordt) doorgegeven aan betreffende staffunctionaris.

De gmr heeft nog niet kunnen instemmen met een nieuw scholingsplan. Dit kan pas als het fuwaproces is afgerond en wijzigingen m.b.t. het functiebouwwerk en beleid daarin verwerkt zijn. De gmr heeft wel kennis genomen van het scholingsplan en ondertekend voor gezien.

## **LeerKRACHT**

Het afgelopen jaar waren op een aantal scholen al verschillende acties ondernomen ten behoeve van de evaluatie van LeerKRACHT. De betreffende staffunctionaris is gevraagd dit te gaan coördineren. Eerst moesten een aantal zaken in kaart gebracht worden alvorens geëvalueerd kon worden. De staffunctionaris heeft dit samen met een interne LeerKRACHT-coach gedaan.

In december werd de gmr geïnformeerd over het vervolg. De evaluatie van LeerKRACHT is tijdens een studiedag met het gmt en locatieleiders besproken. Iedere school heeft gekeken naar de resultaten en deze plenair terug gerapporteerd. Daar kwam uit naar voren dat LeerKracht als zodanig niet het doel is, maar een middel om vanuit het primaire proces 'lean' te organiseren (onderwijskwaliteit, eigenaarschap, professionaliteit, teamvorming). Elke locatie wil met LeerKRACHT blijven werken, maar wel op eigen tempo, op eigen manier en naar eigen behoefte.

Vanuit de gmr wordt n.a.v. het evaluatiedocument opgemerkt dat medewerkers niet het gevoel hebben dat LeerKRACHT bijdraagt aan invloed op beleid. Hier zou Punt Speciaal breed nog naar gekeken kunnen worden.

Ook is vanuit de gmr opgemerkt dat niet vaak bij elkaar op het LeerKRACHT-bord gekeken wordt en dat het goed zou zijn om ook gewoon eens bij elkaar te gaan kijken (lesbezoek, lesvoorbereiding, evalueren).

De bestuurder heeft de gmr verder geïnformeerd over een gesprek dat heeft plaats gevonden met regiodirecteur Jan Schoeren en Oberon, een organisatie die onderzoek doet naar een aantal onderwijskundige processen waaronder LeerKRACHT. N.a.v. alle opmerkingen zal Oberon een voorstel doen om per locatie na te gaan wat de wensen, behoeften zijn en hoe deze het beste opgepakt kunnen worden.



## **Nieuw lid Rvt**

Voor de werving van een nieuw lid voor de raad van toezicht is de algemene procedure voor werving van leden voor de raad van toezicht gevolgd. Bij het opstellen van het profiel heeft de gmr aangegeven het belangrijk te vinden dat de kandidaat een onderwijsachtergrond heeft. De werving is via een selectiebureau verlopen. Twee leden van de gmr hebben deelgenomen in de benoemingsadviescommissie: een ouderlid en een personeelslid. Per 1 oktober 2021 is mevrouw Anita Blonk benoemd. Zij heeft een onderwijsachtergrond en affiniteit met de doelgroep van Onderwijsgroep Punt Speciaal.

## **Kwartaalcijfers**

De gmr is in januari, juni en september geïnformeerd over de kwartaalcijfers. In september was er ook een overzicht van projecten met de stand van zaken. De volgende stap is ook de kosten van de projecten in kaart te brengen.

## **Meerjarenbeleidsplan**

In maart is er een presentatie aan de gmr gegeven genaamd Koers 25 (de richting naar het jaar 2025). De gmr werd in september, november en december geïnformeerd over de stand van zaken zoals hieronder vermeld.



### *Stand van zaken in september*

Voor zomervakantie is met de directeuren gesproken over het oude meerjarenbeleidsplan. Vervolgens heeft een bijeenkomst plaatsgevonden met de locatieleiders over het nieuwe meerjarenbeleidsplan en is gekeken hoe andere medewerkers betrokken kunnen worden bij invulling van het meerjarenbeleidsplan. De volgende stap was om met ouders en - indien mogelijk - met leerlingen in gesprek te gaan over het meerjarenbeleidsplan. In oktober/november zouden de gegevens compleet zijn is zou verder gekeken worden welke lijnen te zien zijn en hoe het meerjarenbeleidsplan eruit moet komen te zien.

### *Stand van zaken in november*

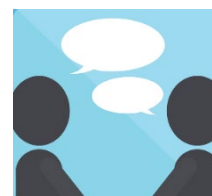
Inmiddels is er twee keer een bijeenkomst geweest met de locatieleiders. Ook was er in november een studiedag waar alle locatieleiders konden meedenken, hun mening konden geven en aanvullingen konden doen. Ook zou het gmt en de locatieleiders geïnformeerd worden over wat ouders en leerlingen zelf hadden ingebracht. Daarna zou het meerjarenbeleidsplan binnen de hele organisatie gecommuniceerd worden.

### *Stand van zaken in december*

Het idee was om het tijdens de studiedag op 6 december te hebben over de opgehaalde informatie, maar helaas kon deze studiedag niet doorgaan. De opgehaalde informatie wordt nu meegenomen in het schrijven van het nieuwe meerjarenbeleidsplan. Er is dan een document dat voor 80% klaar is en zo goed mogelijk alle verzamelde input bevat. Dit plan wordt teruggekoppeld aan de medewerkers die informatie hebben aangeleverd om te kijken of het aansluit bij wat gehoord en gezegd is. In januari 2022 komt het meerjarenbeleidsplan in het gmt en in februari 2022 de gmr.

## **Gesprekkencyclus**

De gesprekkencyclus is in april besproken in de p-gmr waarna de p-gmr heeft ingestemd.



## LACCS

Een van de assistenten (Margret Mattheeuwse) heeft in april een presentatie gegeven aan de gmr over LACCS. In deze methode gaat het erom hoe een kind een zo fijn mogelijke situatie geboden kan worden, zodat het kind zich optimaal kan ontwikkelen. De gmr vroeg na de presentatie wat ouders ervan merken als er op deze manier met de leerlingen gewerkt gaat worden. Het antwoord was dat ouders merken dat er veel ruimte voor hen is om mee te praten over wat zij belangrijk vinden en wat zij thuis van hun kind zien. Daarbij dat gekeken kan worden of er een samenhang is en wat de wensen van ouders en school daarin zijn.

In juni heeft de gmr ingestemd met de LACCS-methode als standaard toepassing in de benadering van onze leerlingen uit de leerroute 1-2.

## Onderdelen veiligheidsplan

Onderstaande onderdelen van het veiligheidsplan zijn besproken in de gmr. De gmr heeft ingestemd met alle onderdelen.

- Klachtenregeling
- Vergoeding beeldschermbril
- Schadevergoeding eigendommen personeel
- Protocol gedrag



## Duurzame inzetbaarheid

Deze regeling is in maart en april binnen de p-gmr besproken. Een deel van deze regeling was ter informatie voor de p-gmr. Op één onderdeel had de p-gmr instemmingsrecht. De p-gmr heeft ingestemd met de extra mogelijkheid om te sparen voor situaties zoals beschreven in het document. Verder heeft de p-gmr opgemerkt dat verduidelijkt moet worden dat de medewerker betreffende bijdrage alleen betaalt, als de uren voor duurzame inzetbaarheid ook daadwerkelijk worden ingezet.

## NPO

Dit is een onderwerp dat eerst op gmt- en daarna vooral op schoolniveau besproken is. De gmr is wel steeds op de hoogte gehouden over de stand van zaken en de algemene uitkomsten die uit de schoolscans zijn gekomen. In december is gesproken over het feit dat de npo-gelden zodanig besteed mogen worden, dat werkzaamheden door eigen medewerkers gedaan worden i.p.v. door externe medewerkers, waardoor ontslagen kunnen worden voorkomen.

## Beleid vervanging leraar

Binnen de p-gmr is gesproken over de aanpassing van deze vergoeding voor onderwijsassistenten die zij ontvangen bij afwezigheid van een leraar. In het voorstel stond dat deze vergoeding naar beneden aangepast zou worden. Reden hiervoor was dat de onderwijsassistenten zijn overgezet naar schaal 6. De p-gmr-leden vroegen zich af of er dan wel sprake is van een loonsverhoging wanneer een onderwijsassistent een leraar vervangt. De bestuurder heeft uitgelegd dat onderwijsassistenten over zijn gegaan naar minimaal hetzelfde salaris in de volgende schaal + één trede hoger en dat bij vervanging van een leraar door een onderwijsassistent, de onderwijsassistent een deel van de verantwoordelijkheid overneemt en niet de gehele verantwoordelijkheid.

Verder heeft de gmr geadviseerd om bij te houden hoe vaak een leraar vervangen wordt door een onderwijsassistent.

In de regeling stond dat er sprake moet zijn van functieverzwarende omstandigheden en dat dit ter beoordeling is door de regiodirecteur. De gmr heeft gevraagd dit te wijzigen in locatieleider.

De p-gmr heeft verder ingestemd met dit beleid onder voorwaarde dat de vergoeding € 25 blijft. De bestuurder is daarmee akkoord gegaan.



## **Uitgangspunten begroting**

Hierbij waren geen bijzonderheden en heeft de gmr ingestemd met de uitgangspunten. Zie ook onder kopje NPO.

## **Begroting**

De begroting is besproken in de gmr-vergadering van december. De gmr had veel vragen en opmerkingen die met name gingen over de procedure en het vervolg (werking signaalfunctie, monitoring formatieplan, it-kosten toekomst, link naar strategisch beleidsplan).

Door een verandering in de bekostigingssystematiek is er in totaal 1,7 miljoen euro minder aan inkomsten. De bestuurder heeft aangegeven dat deze tekorten niet op de scholen verhaald worden, maar betaald worden uit de algemene reserve.

De gmr heeft gevraagd waardoor er hogere kosten zijn dan begroot. De bestuurder heeft geantwoord dat dit komt door een stijging van de loonkosten (cao en fuwa) en door een aantal projecten die door het gmt zijn geprioriteerd. Daarnaast is er sprake van teruglopende bekostiging voor onze leerlingen.

Verder heeft de bestuurder aangegeven nog in gesprek te zijn met het samenwerkingsverband over het wegvallen van de groeibekostiging waardoor we € 600.000,-- missen in de begroting.

De gmr heeft ook zorgen aangegeven t.a.v. de toekomst (npo-gelden die misschien wegvallen, consequenties fuwa die doorlopen in volgende jaren). De bestuurder heeft geantwoord dat hij hoopt in het voorjaar 2022 wat meer zicht te hebben op wat er de komende jaren gaat gebeuren en wat er uit de gesprekken met het samenwerkingsverband over de groeibekostiging is gekomen. Ook na de formatiebespreking in het voorjaar kan wat gericht gekeken worden naar de situatie over twee jaar. Verder heeft de bestuurder aangegeven dat er in het kader van de begroting nu een kans is om te kijken naar de functie van staffunctionaris onderwijs en kwaliteit. Het idee is om niet meteen een nieuwe functionaris te werven, maar eerst te kijken welke taken op het bestuursbureau belegd moeten worden, welke taken al bij medewerkers in de organisatie belegd zijn en welke overlap daarin zit. Het betrekken van medewerkers uit de organisatie geeft ook input voor de medewerker in de staffuncties. De gmr heeft erop geattendeerd dat met name voor onderwijs en kwaliteit de taken niet te veel versnipperd moeten zijn. Iemand moet het overzicht hebben.

Ook heeft de gmr erop geattendeerd dat er grote ambities in het meerjarenbeleidsplan staan en aangegeven zich af te vragen of deze nog haalbaar zijn gezien de huidige tekorten. De bestuurder heeft geantwoord dat de uitgangspunten zo kunnen blijven, maar dat het kan zijn dat inhoudelijk een aanpassing nodig is. Ook is het zo dat bepaalde projecten later ten goede komen aan een groter doel.



## **Verder.....**

Onderwerpen die verder eenmalig of kort aan bod zijn geweest:

- Bestuursformatieplan
- Startende leraren
- Generatiepact
- Hoe het nu op Talita Koemi gaat.
- Preventie en arbo -> duidelijke communicatie naar de scholen.
- Wijziging in het verzuimprotocol (p-gmr is hiermee akkoord gegaan)
- Privacy en registratie COVID
- Beleid mobiele telefonie

#### **4. Bijeenkomst gmr met het gmt en de rvt op 5 oktober**

Aan de hand van een vijftal stellingen is gesproken over communicatie, rollen (m.n. van regiodirecteur en locatieleider) professionele medezeggenschap, stichtingniveau versus schoolniveau (autonomie versus kaders/afspraken).

Iedereen vond het een prettige, zinvolle bijeenkomst. Omdat het een eerste bijeenkomst was en men nog moest wennen aan elkaar, kwamen sommige onderwerpen, zoals rollen en communicatie, nog onvoldoende naar voren. Een vervolgbijeenkomst werd zeker gewenst en is opgenomen in de jaarplanning.

Verder gaf de bestuurder aan dat de rvt voortaan in de middag zal vergaderen in combinatie met een rondleiding op de scholen (ook nevenvestigingen).



#### 4. Advies en instemming

Datum	Onderwerp	Instemming/advies
18-04-21	Scholingsplan.	Nog niet ingestemd. Ondertekend voor gezien.
18-04-21	Duurzame inzetbaarheid.	Ingestemd op onderdeel en met opmerkingen.
18-04-21	Klachtenregeling.	Ingestemd.
18-04-21	Kwaliteitsplan.	Ingestemd.
18-04-21	Regeling schadevergoedingen.	Ingestemd onder voorwaarden.
18-04-21	Vergoeding beeldschermbril.	Ingestemd.
25-05-21	Gesprekkencyclus.	Ingestemd.
01-06-21	Bestuursformatieplan.	Ingestemd onder voorwaarden.
29-06-21	LACCS.	Ingestemd.
29-06-21	Privacy en registratie COVID.	Ingestemd.
28-09-21	Plan van aanpak begroting en uitgangspunten begroting.	Ingestemd.
28-09-21	Toevoeging functiebouwwerk medewerker stage en uitstroom, pedagogisch didactisch medewerker en uitloop functies technisch onderwijsassistent en vakleerkracht.	Ingestemd.
15-10-21	Protocol fysiek beperkend handelen.	Ingestemd met opmerkingen.
02-11-21	Beleid vervanging leraar	Ingestemd onder voorwaarden.
22-12-21	Begroting.	Advies met opmerkingen.



#### 5. Communicatie

Het onderwerp communicatie is aan bod geweest binnen de bijeenkomst met het gmt en de rvt op 5 oktober.

Aantal verbeterpunten zijn inmiddels doorgevoerd. Agenda van de gmr werd al gedeeld met gmt, agenda van het gmt wordt nu ook gedeeld met de gmr. Notulen van de gmr worden gedeeld met de rvt. Ook zal de rvt de scholen bezoeken. Er is meer contact tussen gmr en mr-en door de personeelsleden in de gmr en mr-en.

## 6. Deskundigheidsbevordering

De vele vacatures en wisselingen in gmr waren niet bevorderlijk voor de continuïteit en professionaliteit. Het zou goed zijn, wanneer de gmr meer compleet is, dit een nieuwe boost te geven.



## 7. Financiële uitgaven

Onder het budget van de gmr vallen ook de uitgaven van de mr-en van de afzonderlijke scholen.

De financiële uitgaven van de gmr inclusief de uitgaven van de mr-en bestaan in 2019 uit:

Representatiekosten:	€ 785,44
Maaltijd	€ 585,55
Reiskostenvergoedingen voor de leden:	€ 0,00
Servicepakket bij de AOB Dienst/scholing:	€ 1.558,48
Extern advies	Geen gebruik van gemaakt buiten abonnement AOB
Abonnementen:	€ 271,00

Representatiekosten zijn de kosten die de mr-en en de gmr gemaakt hebben voor bv. een bloemetje of fles wijn voor een vertrekkend lid, een jaarlijks etentje, VVV-bonnen voor de ouder-leden. Kosten voor eten zijn gemaakt als er bv. soep/broodjes besteld zijn voor vergaderingen die vroeg in de avond, aansluitend aan werktijd plaatsvonden.

