



**Jaarverslag GMR  
2018/2019**

December 2019

## Jaarverslag 2018/2019

### Inhoud

Inleiding	3
1. Samenstelling GMR	4
2. GMR-vergaderingen	4
3. Instemming beleidsplannen	5
Bestuursformatieplan	5
Handboek informatiebeveiliging & privacy	5
Vervangingsbeleid	5
Meerjarenbestuursformatieplan 2019-2023	5
4. Belangrijke punten (uitgelicht):	6
Ontwikkelingen nieuwe CAO	6
Werkverdelingsplan	6
Stakingen in het PO	6
(Toekomstige) Budgetten m.b.t. formatie	6
Mobiliteit	7
5. Samenwerking bestuur	7
6. Agendapunten vergaderingen 2018/2019	7

## **Inleiding**

Voor u ligt het jaarverslag 2018/2019 van de gemeenschappelijk medezeggenschapsraad (GMR) van de vereniging PCBO Dantumadiel. De GMR bestaat uit een personeels- en oudergeleding die apart en gezamenlijk met de directeur-bestuurder van PCBO Dantumadiel periodiek overleggen over diverse onderwerpen en beleidskeuzes aangaande het onderwijs van de scholen die deel uitmaken van de vereniging.

Dit seizoen zijn er enkele wijzigingen opgetreden in de samenstelling van de GMR. Mark Nicolai en Johan de Bruin zijn de nieuwe ouderleden en Joberta Bandstra en Janet Alma zijn de nieuwe leden vanuit het personeel. Het voorzitterschap wordt dit schooljaar uitgeoefend door Eelke-Jan de Vries vanuit de oudergeleding.

## 1. Samenstelling GMR 2018/2019

De voltallige samenstelling van de GMR bestaat uit:

<b>PCBO Dantumadiel 2018-2019</b>				
<b>School:</b>	<b>Personeelsleden</b>	<b>Sinds:</b>	<b>Ouderleden</b>	<b>Sinds:</b>
De Boustien	Jannette Visser	2017	Johan de Bruin	2018
De Bron	Natascha Albers	2017	Esther Rozema - Hoekstra	2017
De Fontein	Sjoukje Dijkstra	2016	Sandra van Dijk	2017
De Frissel	Janet Alma	2018	David Vlaar	2014
De Tarissing	Sippie Leenburg	2017	Alie Falkena	2017
De Wel	Joberta Bandstra	2018	Eelke Jan de Vries	2017
De Wynroas	Riekje Bulthuis	2017	Mark Nicolai	2018
	<b>Staf/bestuur PCBO Dantumadiel</b>			
	Gert van Tol, Algemeen directeur- bestuurder	09-2017	Gerrit Visser, Beleidsmedewerker P&O (op afroep)	04-2016
	Alie Meindertsma, Bestuursondersteuner	03-2016	Sijke Wijbenga, notuliste GMR	06-2013
	Vergaderlocatie: Bestuursbureau			
	Altenastreek 66, 9101 BA Dokkum			
	Tel. 0519 - 221702			

## 2. GMR-vergaderingen

De GMR is in 2018/2019 in totaal zeven maal bijeengekomen, waarvan tweemaal een afvaardiging een evaluatiegesprek met het bestuur heeft gevoerd. Naast deze overleggen is de GMR ook betrokken geweest bij de inspectiebezoeken en de toetsing van de RI&E in overeenstemming met de Arbowetgeving door een extern adviesbureau.

### **3. Instemming beleidsplannen**

Tijdens de vergaderingen is de GMR vier maal gevraagd instemming te verlenen op de hierna vermelde beleidsdocumenten.

#### ***Bestuursformatieplan 2018/2019***

Het bestuursformatieplan geeft een verantwoording op het personele vlak van de Vereniging voor PCBO Dantumadiel. Het voorliggende bestuursformatieplan heeft betrekking op het schooljaar 2018/2019. Tevens is vooruitgeblikt naar de volgende drie schooljaren. Elk bevoegd gezag is op grond van het gestelde in de CAO Primair Onderwijs, onderdeel formatiebeleid, verplicht tot het opstellen van de meerjaren formatieplanning voor de komende vier schooljaren. Met het opstellen en vaststellen van dit bestuursformatieplan wordt aan deze verplichting voldaan.

#### ***Handboek informatiebeveiliging & privacy***

Informatie en ICT zijn noodzakelijk in de uitvoering van het onderwijs. Omdat we met persoonsgegevens van medewerkers, leerlingen en anderen werken, is privacywetgeving daarop van toepassing. Deze wetgeving bepaalt niet alleen onder welke voorwaarden persoonsgegevens gebruikt mogen worden, maar geeft ook aan dat er passende technische en organisatorische maatregelen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP) genomen moeten worden om persoonsgegevens te beschermen. Hiervoor is binnen het bestuur een IBP-beleidsplan opgesteld.

#### ***Vervangingsbeleid***

Per 1 juli 2016 zijn de gewijzigde regels omtrent tijdelijke arbeid, die voortkomen uit de Wet Werk en Zekerheid, ook van toepassing op het bijzonder onderwijs. Als instelling voor bijzonder onderwijs hebben wij dus met deze nieuwe regels te maken. In de Regeling Vervangingsbeleid wordt uiteengezet hoe vervanging binnen PCBO Dantumadiel zal worden georganiseerd.

#### ***Meerjarenbestuursformatieplan 2019–2023***

Het meerjarenbestuursformatieplan geeft een verantwoording op het personele vlak voor de organisatie van het primair onderwijs. Het voorliggende bestuursformatieplan heeft betrekking op het schooljaar 2019–2020. Tevens is een vooruitblik gemaakt naar de volgende drie schooljaren. Elk bevoegd gezag is op grond van het gestelde in de CAO Primair Onderwijs, onderdeel formatiebeleid, verplicht tot het opstellen van de meerjarenformatieplanning voor de komende vier schooljaren. Met het opstellen en vaststellen van dit bestuursformatieplan wordt aan deze verplichting voldaan.

Deze bestuursformatieplanning voor het schooljaar 2019–2020 en voor de meerjarenformatieplan 2021–2023 is vastgesteld met instemming van de personeelsgeleding en na advisering van de oudergeleding van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Met bovenstaande beleidsplannen is ingestemd.

#### **4. Belangrijke punten (uitgelicht)**

##### **Ontwikkelingen omtrent een nieuwe CAO**

Alle medewerkers in het primair onderwijs die onder de cao vallen, krijgen per 1 september 2018 minimaal een generieke loonsverhoging van 2,5%. Naast de generieke loonsverhoging krijgen leraren per 1 september een hogere salarisschaal. Het verschilt per leraar wat dit voor het salaris betekent. Een deel van de leraren krijgt vervolgens op 1 januari 2019 en 1 januari 2020 een extra verhoging. Uiteindelijk gaan leraren er tussen de 3,3% en 11,2% op vooruit. Naast de verhoging van salaris is ook het functiehuis aangepast. Een leerkracht in LA valt nu in LB en LB gaat naar LC. Hiermee gepaard zijn ook nieuwe functiebeschrijvingen aan de orde. Er zal van de leerkrachten nu meer worden verwacht.

De GMR wordt door het bestuur goed op de hoogte gehouden van deze ontwikkelingen en tijdens de vergaderingen komt dit onderwerp regelmatig aan de orde.

##### **Werkverdelingsplan**

De belangrijkste veranderingen in de nieuwe CAO-PO op het gebied van de werkverdeling en inroostering zijn:

- het basis- en overlegmodel vervallen;
- het team krijgt een bepalende rol bij de opstelling van een werkverdelingsplan;
- de 40-urige werkweek is geen factor meer in de werkverdeling, maar wordt alleen nog gebruikt voor de vaststelling van de werktijdfactor, het salaris en verlof;
- resterende arbeidsuren;
- de maximale lestaak gaat van 930 naar 940 uur;
- collectief meer lesuren inroosteren dan de maximale lestaak;
- het team bepaalt de verhouding tussen de lesuren en de overige taken;
- de beschikbaarheidsregeling verdwijnt.

##### **Stakingen in het PO**

Gedurende schooljaar 2018/ 2019 zijn er diverse stakingen georganiseerd om herzieningen van een nieuwe CAO kracht bij te zetten.

Ondanks dat het bestuur een afwijkende mening heeft ten opzichte van deelname aan stakingen houdt het bestuur zich aan het stakingsrecht voor personeel dat hieraan wil deelnemen.

In de GMR is hierover regelmatig een open gesprek gevoerd met de directeur bestuurder.

##### **(Toekomstige) Budgetten met betrekking tot formatie**

Tijdens het bespreken van de meerjarenbegroting komt naar voren dat het bestuur de komende jaren rekening houdt met minder budget voor formatie vanwege de geprognosticeerde krimp. Minder leerlingen betekend minder inkomsten. Daarnaast stijgt de gemiddelde personeelslast.

## Mobiliteit

Met het oog op eventuele bezuinigingen als gevolg van de krimp, de maatregelen in het kader van Passend Onderwijs en mogelijke loopbaanontwikkeling is er een plan nodig die toegepast kan worden bij mobiliteit. Afgelopen jaar heeft de GMR diverse malen met de heer Van Tol nagedacht hoe passend beleid kan worden gemaakt met betrekking tot mobiliteit.

Tijdens één van deze vergaderingen is een casus behandeld die leert hoe het zou moeten werken. Vanuit een positieve benadering hoeft mobiliteit geen bedreiging te zijn, maar kan het ook worden gezien als een kans voor organisatie en personeel.

Er zal door directeur–bestuurder Gert van Tol voor PCBO Dantumadiel een nieuw mobiliteitsplan worden geschreven.

## 5. Samenwerking bestuur

In 2018 zijn we het schooljaar op 24 september begonnen om samen met het bestuur te reflecteren op het afgelopen jaar en vooruit te blikken op wat komen gaat. Beide partijen bevestigen dat de samenwerking als positief is ervaren.

Zowel het bestuur als de GMR spreken uit dit het komende schooljaar zo door te willen zetten. De rol van de directeur–bestuurder heeft onmiskenbaar positief bijgedragen aan de kwaliteit van de vereniging waardoor het doel om de basis op orde te krijgen als behaald wordt ervaren en de GMR is blij met de vaste benoeming van de heer Van Tol als directeur–bestuurder van PCBO Dantumadiel.

## 6. Agendapunten vergaderingen 2018–2019

Onderstaande tabel toont de onderwerpen, en een beknopte omschrijving, die tijdens de diverse vergaderingen aan de orde zijn geweest.

Naast de onderwerpen in onderstaande tabel wordt de GMR door middel van notulen op de hoogte gehouden van de bestuursvergaderingen, deze worden iedere vergadering doorgenomen. Het karakter van samenwerking tussen het bestuur en de GMR is open en transparant. Ook komt er mogelijke input binnen vanuit de MR of wordt er besproken wat er gedeeld moet worden.

Datum	Overleg	Onderwerpen	Instemming of advies	Opmerkingen
180924	GMR–Bestuur	Tijdens deze vergadering worden diverse aandachtspunten gedeeld vanuit het bestuur die in 2018/ 2019 aan de orde zullen komen, onder andere: <ul style="list-style-type: none"><li>– CAO</li><li>– inzet werkdrukmiddelen</li><li>– Academiegebruik, begaafdheid en organisatieontwikkeling<ul style="list-style-type: none"><li>○ meer aandacht voor hoogbegaafdheid, gestart met training van alle PCBO–scholen</li><li>○ Loopbaanbegeleiding; gewenste mobiliteit</li><li>○ Binden en boeien van personeel</li><li>○ Alle scholen zijn weer als voldoende beoordeeld door de inspectie</li></ul></li></ul>		

		<p><b>Samenwerking GMR-Bestuur</b></p> <p>Afgelopen jaar is een positieve samenwerking ervaren. Zowel het bestuur als de GMR spreken uit dit komende schooljaar door te willen zetten.</p>		
181002	GMR	<p><b>Bevindingen (concept) rapport inspectiebezoek 2018 gedeeld ter informatie</b></p> <p>Onderzochte scholen De Bron, De Wynroas en De Fontein kwamen positief uit het inspectierapport. Groeipunt voor de komende vier jaar ligt bij differentiatie.</p> <p><b>CAO verhoging</b></p> <p>PCBO Dantumadiel heeft met betrekking tot de verhoging van salaris en verhoging van bestaande salarisschalen een informatiesessie gehouden onder het personeel. Deze is onder het personeel als positief ervaren.</p> <p><b>Functiebeschrijvingen</b></p> <p>Aandachtspunt vanwege de nieuwe CAO is voor de (P)GMR de wijziging van het functiehuis en het bijbehorende taakbeleid. Het taakbeleid valt dit jaar nog onder de oude CAO. Het beleid passend bij de nieuwe CAO volgt vanaf maart 2019.</p> <p><b>Werkdrukmiddelen</b></p> <p>De leerkrachten hebben budget gekregen om in te zetten voor werkdrukverlaging. Op iedere school heeft het personeel dit op eigen wijze ingevuld waarvoor akkoord vanuit de directie is verstrekt.</p> <p><b>Functiebeschrijvingen</b></p> <p>Directie en bestuur zijn akkoord met het voorstel van het personeel.</p> <p><b>Professioneel statuut</b></p> <p>De wet schrijft voor dat leraren en het bevoegd gezag afspraken over de wijze waarop de zeggenschap van leraren wordt georganiseerd vast leggen in een professioneel statuut. Dit wordt op iedere school individueel vastgesteld en komt ter instemming van de MR.</p> <p><b>MR-reglement</b></p> <p>PCBO heeft een concept MR-reglement opgesteld die op elke individuele school kan worden gebruikt als leidend document in relatie tot de MR en de taken die zij heeft vanuit de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS).</p> <p><b>Actieteams strategisch beleidsplan</b></p> <p>De GMR zal komend jaar diverse malen tijdens de bijeenkomsten op de hoogte gehouden worden van de vorderingen uit het strategisch beleidsplan.</p>	<p>Instemming (MR)</p> <p>Instemming (MR)</p> <p>Instemming</p>	<p>De GMR is blij met de positieve ontwikkelingen m.b.t. de kwaliteit op de individuele scholen. Ook de transparantie vanuit het bestuur wordt zeer op prijs gesteld.</p> <p>Gedeeld met MR van alle individuele scholen</p> <p>Gedeeld met MR van alle individuele scholen</p> <p>Verleend 190326; dit plan na overstemming nieuwe CAO wellicht herzien</p>



		<p><b>Bestuursformatieplan 2018/2019</b> Na toelichting door de directeur bestuurder is tijdens de vervolvergadering besloten dat de GMR instemming verleent op het bestuursformatieplan van 2018/2019.</p> <p><b>Handboek informatiebeveiliging en privacy</b> Deze is 28 mei 2019 voor de tweede maal ingebracht vanwege mutaties.</p>	Instemming	Verleend 190528
181204	GMR	<p><b>Definitief rapport inspectiebezoek 2018 ter info</b> Herstelopdracht naar aanleiding van inspectiebezoek is ingezet door dit jaar specifieke aandacht omtrent (hoog)begaaafdheid te organiseren.</p> <p><b>Exploitatieoverzicht tot en met juli 2018</b> Informatief, actuele versie in managementrapportage.</p> <p><b>Concept management(voortgangs)rapportage</b> Enkele hoogtepunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra bijdrage rijk ontvangen ten gunste van personeelskosten.</li> <li>- Verhoging uitgaven ten opzichte van begroting door aanschaf Chromebooks.</li> <li>- Verlaging in ziekteverzuim ten opzichte van voorgaande jaren doet wellicht besluiten tot zelf risicodragers van ziekteverzuim te willen zijn.</li> </ul> <p><b>Begroting 2019–2023</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prognose met betrekking tot leerlingaantallen laten krimp zien.</li> <li>- Gemiddelde personeelslast stijgt.</li> <li>- Investering voor ICT-middelen wordt de komende vier jaar afgeschreven.</li> <li>- Huisvestingsbudgetten en onderhoudsbudget zijn mede afhankelijk van de beleidskeuzes die de gemeente maakt als het gaat om sloop of nieuwbouw van oude gebouwen. De komende periode speelt met name de nieuwbouw van de campus en sloop/ verkoop een rol in dit budget.</li> </ul> <p><b>Mobiliteitsplan</b> Met individuele scholen, personeel en GMR wordt gesproken over een nieuw plan dat niet als bedreiging overkomt, maar kansen biedt.</p>		De GMR heeft de wijze waarop de inspectie dit bezoek heeft uitgevoerd als prettig ervaren. De uitkomst is realistisch en biedt een mooi perspectief voor de toekomst
190205	GMR	<p><b>Herstelopdrachten inspectiebezoek</b> Opdrachten van De Wel en De Bron zijn ingeleverd en met een cyclus van vier jaar vindt er weer controle plaats.</p> <p><b>Actieteams strategisch beleidsplan</b> Er is een actieteam opgezet om de kwaliteitslijnen te bewaken, de GMR blijft geïnformeerd met betrekking tot de voortgang.</p>		

		<p><b>Toelichting op de meerjarenbegroting</b> De gemiddelde leeftijd van het personeel overstijgt de vergoeding van het ministerie. Bezuinigingen op personele lasten treden op door natuurlijk verloop. Vanuit het ministerie wijzigt de begroting voor lumpsum.</p> <p><b>Bestuursbesluit eigen risicodragers ziekteverzuim</b> De cijfers omtrent ziekteverzuim 2018/2019 worden besproken evenals de rol van preventiemedewerkers binnen de vereniging, de cijfers worden toegelicht en rechtvaardigen het besluit om over te gaan naar eigenrisicodragers van ziekteverzuim.</p> <p><b>Huisvesting De Bron en De Fontein</b> De GMR wordt op de hoogte gebracht van de vorderingen om te komen tot een nieuwe huisvesting voor De Bron en De Fontein.</p> <p><b>Regionale Cohortgegevens</b> De gegevens van Partoer worden besproken en toegelicht.</p> <p><b>Standpunt bestuur in relatie tot CAO-wijzigingen en dreigende staking</b> De CNV heeft een negatief advies gegeven om te staken doordat er nog steeds onderhandelingen plaatsvinden. Evenals het CNV vindt het bestuur een staking daarom nog te vroeg. Pas wanneer onderhandelingen vastlopen, zou er aan een staking gedacht kunnen worden. Dat is nu nog niet aan de orde. Bovendien hebben we onze verantwoording naar de ouders. Echter, het bestuur houdt zich aan het recht tot staken mochten leerkrachten hieraan deelnemen.</p> <p><b>Informatief tweede gesprek met GMR om te komen tot mobiliteitsbeleid</b> Met het oog op de komende bezuinigingen als gevolg van de krimp, de maatregelen in het kader van Passend Onderwijs en mogelijke loopbaanontwikkeling is er een plan nodig die toegepast kan worden bij mobiliteit. De eerdere versie is weer aan de orde gesteld, met de vraag of dit de basis zou kunnen zijn. Om met elkaar te werken naar een goed mobiliteitsbeleid, moet de motivatie van de werkgever om vrijwillige mobiliteit toe te passen in het kader van loopbaanontwikkeling duidelijk gecommuniceerd worden met de medewerkers, tenzij er conflictsituaties zijn of als het gaat om disfunctioneren. Bij het vaststellen van het mobiliteitsbeleid, heeft de personeelsgeleding van de GMR instemmingsrecht.</p> <p><b>Frequentie van overleg tussen GMR en bestuur</b></p>		
--	--	---	--	--

		Vanwege de positieve ontwikkelingen in samenwerking, openheid en transparantie tussen de GMR en het bestuur is besloten om de frequentie van tweemaal per jaar een overleg te verlagen naar één maal per jaar, te houden afsluitend aan het schooljaar medio maart.		
190326	GMR	<p><b>Meerjarenbestuursformatieplan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De <b>formatieplanning</b> is taakstellend voor schoolformatieplannen schooljaar 2019-2020, deze wordt jaarlijks geactualiseerd op grond van het meerjarenformatiebeleid, er zal de komende jaren veel aandacht zijn voor het groeiend te kort aan onderwijzend personeel de verwachting is dat het tekort in onze regio groter zal zijn dan in het midden van het land.</li> <li>- <b>Passend Onderwijs.</b> PCBO Dantumadiel is met ingang van 1 augustus 2014 zelf financieel verantwoordelijk voor leerlingen die wij verwijzen naar het speciaal basisonderwijs. Om voorzieningen op het platteland te kunnen behouden en de kwaliteit ervan te kunnen garanderen, is PCBO Dantumadiel zich aan het oriënteren op samenwerking met andere scholen.</li> <li>- <b>Bekostiging voor begeleiding aan leraren,</b> is voor startende leerkrachten, gedurende twee jaar.</li> <li>- <b>Onderwijskundige aspecten formatiebeleid,</b> uitgangspunten die door het bestuur worden gehanteerd. Wij gebruiken de T=O systematiek, deze is gebaseerd op het werkelijke leerlingenaantal aan het begin van het schooljaar. De verdeling vindt plaats op basis van de prognoses van de school dit vraagt een strakke sturing vanuit het bestuur en de directeur.</li> <li>- Het <b>functiebouwwerk</b> is gewijzigd; de schalen 10, 11 en 12 komen niet meer overeen met de functie die hiervoor wordt beschreven.</li> <li>- <b>Formatieve fricties.</b> Schematisch wordt weergegeven hoe het ontslagbeleid is geregeld.</li> <li>- <b>Risico's.</b> Als het leerlingenaantal in korte tijd terugloopt, kan PCBO Dantumadiel worden geconfronteerd met boventallige formatie, waarvan de loonkosten niet door het ministerie worden betaald. Volgens de meest recente onderzoeken zou het leerlingenaantal in Dantumadiel 13% dalen tot 2024. Het ziekteverzuim in onze vereniging is op dit moment ruim beneden het landelijk gemiddelde.</li> <li>- Qua <b>afvloeiingsregeling</b> hanteert PCBO Dantumadiel last in-first out. Bij de meeste verenigingen is deze werkwijze niet meer gebruikelijk; cohort en aantal dienstjaren in het onderwijs werd ingesteld omdat er toen een</li> </ul>	Instemming	Verleend 190326



		door directeur–bestuurder Van Tol een nieuw mobiliteitsplan worden geschreven.		
190520	GMR– Bestuur	<p><b>Samenwerking GMR–Bestuur</b> De samenwerking tussen bestuur en GMR wordt als plezierig ervaren. Er is een open en transparantie houding naar elkaar toe. Wel wordt aangegeven dat de vaste benoeming van de directeur–bestuurder niet in de GMR aan de orde is geweest, terwijl dat wel had gemoeten.</p> <p>De GMR vindt het belangrijk dat collega’s elkaar durven aanspreken op houding, werk en afspraken. Dat helpt het onderwijs te verbeteren. De directeur–bestuurder heeft het gevoel dat dit ook steeds meer gebeurt. Hij geeft verder aan de samenwerking met de GMR zeer prettig te vinden. Mede door de gemotiveerde houding van de GMR, komt er meer lijn in de organisatie! Hij is ook dankbaar voor het kritisch bevragen! Dat houdt elkaar scherp.</p> <p><b>Evaluatie financieel beleid</b> Financieel gezien ervaart de GMR geen problemen in de vereniging; de organisatie past zich aan op de krimp.</p> <p><b>Koers strategisch beleidsplan</b> Voor de volgende periode zal PCBO doorgaan op de ingezette koers. Hierbij is het strategisch beleidsplan leidend. Ook de nieuwe cao en het nieuwe personeelsbeleid moeten nadrukkelijk aandacht krijgen. Vooral de nieuwe functiebeschrijvingen (en het zwaarder worden van de functies) geven zorg. Kan iedereen mee? De inzet is om ieder op het goede niveau te krijgen.</p> <p><b>Identiteit</b> Vanuit de GMR wordt aangegeven dat juist het stukje ‘identiteit bewaken’ belangrijk is om ons als schoolvereniging te onderscheiden. We moeten ons niet helemaal laten opslokken door het reguliere onderwijs, maar voor onze identiteit opkomen! De werkgroep identiteit was blij verrast met de uitkomst van de enquête die onder de leerkrachten is gehouden: elke leerkracht staat volledig achter de christelijke identiteit.</p>		
190528	GMR	<p><b>Handboek informatiebeveiliging en privacy</b> Dit Europees document is belangrijk op het gebied van de privacywetgeving. Elke leerkracht dient de inhoud te kennen, en wordt geacht op de hoogte te zijn van de wetgeving omtrent het privacybeleid.</p> <p>In de praktijk blijkt dat de bewustwording omtrent de privacy goed op gang is gekomen. Ook zullen de directeuren de procesgang elk jaar moeten opscherpen, en scherp moeten instellen op datalekken. Hierop wordt door de autoriteiten controles uitge–</p>	Instemming	Verleend 190528

		<p>voerd.</p> <p><b>Gesprekkencyclus personeel</b>          Binnen PCBO Dantumadiel hebben we de gespreks-          cyclus besproken in januari 2019 op basis van de          besturingsfilosofie 'besturen in vertrouwen'. De          gemaakte afspraken over de gehanteerde werkwijze          op het niveau van de raad van beheer (bestuur en          management) willen we ook toepassen op school-          niveau (directeur en medewerkers).          Vanuit directeuren is de behoefte om beoordelings-          gesprekken te laten verlopen op basis van reflectieve          dialoog. Wanneer in het informele model knelpunten          worden geconstateerd, wordt van de leerkracht          verwacht binnen een gestelde periode te werken aan          persoonlijke ontwikkeling hierin. De medewerker          heeft zelf de regie over het gesprek. Binnen PCBO is          er nog geen ervaring met deze werkwijze maar hierin          kan getraind worden.</p> <p><b>Vrijwilligersbeleid</b>          Omdat diversiteit op de verschillende scholen wordt          geconstateerd, is een éénduidig beleidsplan opge-          steld. Wanneer iemand structureel vrijwilligerswerk          doet (in de school) is een Verklaring Omtrent Gedrag          verplicht.</p> <p><b>Protocol schorsing en verwijderen van leerlingen</b>          De regels als hier omschreven zijn vrij strikt; de          wettelijke plicht staat in dit protocol beschreven. Dit          protocol treedt in werking als sprake is van ernstig          ongewenst gedrag door een leerling, waarbij          psychisch en of lichamelijk letsel aan derden is          toegebracht.          Er zijn drie vormen van maatregelen:          - Time-out          - Schorsing          - Verwijdering.</p> <p><b>Vakantierooster 2019/2020</b>          Het vakantierooster is vastgesteld in het directie-          overleg. Volgens het rooster bestaat de mogelijkheid          twee weken meivakantie te houden, echter de          einddatum mag niet zijn vóór 6 mei 2020.          Wanneer op de donderdag vóór de zomervakantie de          afsluiting is, hebben de leerlingen op vrijdag vrij,          zodat er voor leerkrachten de mogelijkheid is tot          overdracht.</p> <p><b>Informatie directeur-bestuurder</b>          De directeur-bestuurder deelt een herziene functie-          beschrijving als gevolg van de statutenwijziging. De          directeur-bestuurder dient in een portfolio te          beschrijven waar hij zich jaarlijks in zal scholen. De          heer Van Tol zal dit plan zelf aan moeten leveren.</p>		
--	--	---	--	--

		<p><b>Arbeidsovereenkomst</b> De heer Van Tol deelt zijn arbeidsovereenkomst waarmee hij vanaf heden voor 4 dagen per week een vast dienstverband aangenomen heeft en niet meer ad interim werkzaam is. De GMR is blij met deze stap.</p> <p><b>Risico-inventarisatie</b> Deze is tot een afronding gekomen. Door een externe controleur wordt in de scholen bekeken of de lijsten correct zijn ingevuld. Bij het evaluatiegesprek op 2 juli zal de voorzitter van de GMR aanwezig zijn; aanbevelingen en actiepunten waaraan gewerkt kan worden, zullen hieruit worden meegenomen.</p>		
--	--	---	--	--

Ejdv-AM / 200114