

## Notulen MR vergadering

Datum: woensdag 31 oktober

Plaats: personeelskamer

Tijd: 20.00 – 21.30 uur



Voorzitter: Niek Janssen

Notulant: Hilde Jacobs

Aanwezig: Geert, Rob, Niek, Thomas, Laura, Anja en Hilde J

Afwezig:

---

### 1. Opening

### 2. Notulen vorige vergadering

- MR vergadering 11 september 2018  
Goedgekeurd, met de kanttekening dat sommige onderwerpen met een zinnetje kort kunnen worden toegelicht, zodat we op termijn nog weten wat we bedoelden. (Bv. 'deze opzet proberen we een jaar uit'; wat houdt deze opzet in).

### 3. Ingekomen stukken

### 4. Schoolse zaken

- Begroting / formatie (concept)\*  
Anja licht de begroting toe.
- Schoolondernemingsplan  
Geen bijzonderheden
- Schoolpoort  
De vraag omtrent pushberichten blijft. We hebben er als school nog steeds vertrouwen in.
- Aanmeldingen  
Gaan gewoon door. 11 op de wachtlijst uit 2015. Ook voor 2016 zitten we bijna aan de max.
- Netwerken  
Thomas en Frans zijn druk doende hiermee. Op donderdagen vaak op pad hiervoor. Thomas praat ons bij over de stand van zaken. Nu ingestoken op good practices. Doel is hoe onze school kan samenwerken met het bedrijfsleven. Op korte termijn worden de kinderen er al bij betrokken.
- Open dag  
Wat is het/ons doel?  
PMR neemt dit mee in de bouwen en het MT. Volgende vergadering komt dit terug.
- Ouderbetrokkenheid: binnen de OR is geconstateerd dat in een aantal groepen de ouderbetrokkenheid niet hoog is. De vraag is: hoe kunnen we de ouderbetrokkenheid vergroten en wat doen we ermee?

### 5. Gebouw en brede school / Kindcentrum

- Stand van zaken Strategisch huisvestingsplan

### 6. (G)MR

- Terugkoppeling vraag GMR  
Er is antwoord opgegeven. Voor nu zetten we er even geen verdere actie op.

- Activiteitenplan (versie 2018-2019)  
Is geactualiseerd door Niek en Laura.

#### **7. Passend onderwijs**

-

#### **8. Website / #T@lent**

-

#### **9. Agendapunten volgende vergadering (ma 17 dec).**

Deze vergadering willen we starten met Anja:

- Begroting/formatie (definitief)
- Ouderbetrokkenheid

De vergadering gaat verder zonder Anja:

- Aanmeldingen: nadenken over scenario's.
- Open dag: Doel. Hoe geven we dit vorm?
- Rooster van aftreden
- Verkiezingsprotocol

#### **10. Rondvraag**

-

## **Bijlage I Vragen aan de GMR inclusief antwoord**

### **Vragen**

Vragen/aandachtspunten o.b.v. concept begroting:

-Hoe ziet het personeelsbeleid voor Prodas eruit, wie is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit beleid en hoe vertaalt zich dit beleid naar de begroting per school?

Een korte toelichting met als voorbeeld Het Talent: de personeelskosten vormen een belangrijk onderdeel van de begroting. De personeelskosten per school worden bepaald aan de hand van normbedragen per leerling. Vervolgens worden de werkelijke kosten opgenomen in de begroting. In het geval van Het Talent is er sprake van een gemêleerde samenstelling van het team (jong/oud, man/vrouw), wat resulteert in lagere kosten dan de normbedragen. Tevens is er sprake van een laag ziekteverzuim en komt de school er in het tevredenheidsonderzoek onder medewerkers relatief goed uit als het gaat om ervaren werkdruk.

Deze drie punten (personeelskosten, verzuim en werkdruk) vertalen zich echter in de begroting niet terug in meer (financiële) ruimte om te investeren in personeel. Er lijkt op deze manier geen (financiële) prikkel bij de locatiedirecteur te worden neergelegd om actief bezig te zijn met (succesvol) personeelsbeleid. Klopt het dat deze prikkel niet wordt ingebouwd? Zo ja, wat is de reden dat hiervoor wordt gekozen? Zo nee, op welke wijze is deze prikkel aanwezig?

-Op welke wijze wil Prodas de komende jaren omgaan met de toekenning van financiële middelen als er in Asten bewust wordt gekozen om meerdere (uitgesproken) concepten aan te bieden?

Een korte toelichting: de ontwikkelingen in andere sectoren (bijvoorbeeld de zorgsector) laten zien dat wanneer er voor uitgesproken concepten wordt gekozen, dat bepaalde kosten (wellicht) zullen toenemen, maar andere kosten (mogelijk) afnemen. Dit in verband met accent verschillen. Dit zou pleiten voor een meer gedifferentieerde opbouw van de locatiebegrotingen, maar ook meer lokale sturing door directieleden op deze accenten om concepten succesvol te implementeren en (blijven) borgen. In hoeverre wordt hier in de komende jaren op geanticipeerd?

### **Antwoord GMR**

"[...] Het klopt dat de ene school meer personeelskosten heeft dan de andere school, afhankelijk van de samenstelling van het team. Het is niet zo dat wanneer je als school lage personeelskosten hebt, je dit geld zelf op een ander punt uit de begroting 'extra' erbij krijgt. Dit zou een nadeel zijn voor scholen waar de personeelskosten wat hoger zijn. Prodas gaat uit van solidariteit en als stichting wordt dit eerlijk verdeeld zodat alle scholen gelijke financiële kansen hebben. Dat is dan ook de reden dat zij niet kiezen voor een beleid waarin je bij lage personeelskosten op een andere manier dit geld kunt investeren als school.

In het geval van een hoog ziekteverzuim heeft Prodas een extra potje waaruit zij vervanging betalen zodat dit niet nadelig is voor de school. Laag ziekteverzuim wordt niet beloond in financiële middelen.

Wanneer een school in ontwikkeling is en zij tijdelijk extra financiële middelen nodig hebben om een nieuw concept te ontwikkelen o.i.d. heeft Prodas hier ook een extra potje voor. Het Talent heeft hier ook gebruik van gemaakt. Voor het uitvoeren van het concept wordt nu nog uitgegaan van de standaardbegroting.

Prodas wil wel met de clusters straks een bedrag beschikbaar stellen waarover de directeuren (met MR) in clusters wat ruimte krijgen om dit te verdelen afhankelijk van de concepten. Dit staat wel nog in de kinderschoenen en hier zijn ze over na aan het denken. Er komt dus wel wat meer ruimte per cluster zodat de begrotingen minder standaard zullen zijn [...]"