

1. Intern gedeelte

2. Openbaar gedeelte

**Aanwezig:**

*Bestuur*

|                 |   |                        |
|-----------------|---|------------------------|
| Marton de Pinth | - | Bestuurder             |
| Jelle Mulder    | - | Bestuurssecretaris     |
| Kitty Helmich   | - | Manager HR en Academie |
| Jeroen Wilmink  | - | HR adviseur            |

*GMR*

|                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| Leon van Diepen      | - | kandidaat ouderlid Twiske   |
| Wouter Koelman       | - | kandidaat ouderlid, Daltonschool De Poolster                      |
| Burak Kuka           | - | ouder, OBS Vier Windstreken                                       |
| Anja van Lonkhuijzen | - | ouder, OBS Montessori Boven 't IJ                                 |
| Caroline Prick       | - | ouder, OBS Mont. Azalea   |
| Lida Beumer          | - | voorzitter, leerkracht OBS Mont Boven 't IJ Kampina               |
| Cindy Deijle         | - | leerkracht, IJpleinschool   |
| Naomie Derks         | - | leerkracht Kindercampus Mokum                                     |
| George Pol           | - | ICT-coördinator, privacyofficer, OBS Buikslotermeer, bovenschools |
| Yvonne Zeegers       | - | leerkracht, OBS De Weidevogel, plv. voorzitter                    |

**Afwezig:**

|               |   |                            |
|---------------|---|----------------------------|
| Justelle Doba | - | kandidaat-ouderlid, Azalea |
| Josine Voet   | - | leerkracht, Overhoeks      |

**Verslag**

|                |   |                          |
|----------------|---|--------------------------|
| Suzanne Parent | - | ambtelijk secretaris GMR |
|----------------|---|--------------------------|

2. Opening, mededelingen en agenda

De voorzitter van de GMR opent de vergadering en heet iedereen welkom. Omdat we dit schooljaar starten met een nieuwe bestuurder en 4 nieuwe (kandidaat-)GMR-leden volgt een voorstelronde. De voorzitter schetst kort de ontwikkeling van de GMR in de afgelopen jaren, waarin de omvang van de GMR is teruggebracht naar 12 leden. De GMR heeft lange tijd te maken gehad met onvervulde vacatures; het is fijn dat de GMR nu op sterkte begint te komen. Er zijn- naast de mededelingen van afmelding- geen verdere mededelingen. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Introductie nieuwe bestuurder- eerste indrukken en ervaringen

Marius Voerman heeft voor de zomer afscheid genomen als interim-bestuurder van Innoord. Marton de Pinth is sinds dit schooljaar benoemd als bestuurder. Hiervoor was hij bestuurder van het openbaar onderwijs in Leiden, een bestuur van zo'n 20 scholen, primair en speciaal onderwijs. Hoewel Leiden en Amsterdam - Noord in zekere zin vergelijkbaar zijn, is Amsterdam bestuurlijk dynamisch en complex; dat ziet de bestuurder als een mooie uitdaging.

Hij heeft inmiddels alle scholen binnen Innoord bezocht, met uitzondering van de Kindercampus Mokum, heeft directeuren en teams gesproken. In de organisatie ontmoet hij veel enthousiasme en betrokkenheid in de scholen en op het stafbureau. Er komen veel uitdagingen en vraagstukken op de scholen af waar het onderwijs niet altijd een antwoord op heeft, maar hij ziet veel betrokkenheid van iedereen om een bijdrage te leveren.

Hij spreekt de hoop uit dat de GMR eveneens vanuit die betrokkenheid en vanuit enthousiasme oplossingsgericht mee kan denken en ziet uit naar een fijne samenwerking.

De voorzitter bedankt de bestuurder voor zijn introductie en ziet eveneens uit naar een goede samenwerking met deze “nieuwe ploeg”. De koersnotitie “Muren breken, meters maken” biedt volgens haar mooie perspectieven waar bestuur en GMR samen aan kunnen werken.

#### 4. Concept-verslag openbare vergadering van 16 juni 2022, inclusief actie- en besluitenlijst

Naar aanleiding van:

*Reiskostenvergoeding:* In de vorige vergadering heeft de GMR de hoogte van de reiskostenvergoeding nogmaals onder de aandacht gebracht. Afspraak was dat de vorige bestuurder dit als aandachtspunt mee zou nemen in de overdracht naar de nieuwe bestuurder. De GMR vraagt of de bestuurder opnieuw naar de hoogte van de reiskostenvergoeding wil kijken, omdat de brandstofprijzen nog steeds stijgen en Innoord mensen in dienst heeft die van ver komen. Afgesproken wordt dit mee te nemen bij het agendapunt over de ontwikkelingen van de CAO.

*Inschaling IB-ers:* Dit onderwerp komt eveneens aan de orde bij het volgende agendapunt.

*Thema kwaliteit:* De GMR heeft de wens uitgesproken het thema kwaliteit nadrukkelijk op de agenda te zetten in het overleg met de bestuurder. In de jaarplanning is hiervoor inmiddels ruimte gemaakt (zie activiteitenplan 2022/ 2023, waarin speerpunten van de GMR vertaald zijn in een jaarplanning).

*Interim-directeuren:* Een van de GMR-leden vraagt hoe de kwaliteit en lange termijnvisie vanuit de Koersnotitie gewaarborgd zijn als er met zoveel interim-directeuren wordt gewerkt. De bestuurder geeft aan dat ook interim-directeuren opdracht hebben om de ingezette koers te volgen en de schoolplannen en eventuele verbeterplannen uit te voeren. De bestuurder volgt dat o.a. via gesprekken. Een aandachtspunt is momenteel wel dat de koers en schoolplannen meer met elkaar in verbinding gebracht kunnen worden.

Desgevraagd antwoordt de bestuurder dat één directieteam voor het Twiske en Oostzanerwerf een structurele keuze is. Op de vraag naar de mogelijkheden van een eigen pool antwoordt de HR-manager dat een pool van zo'n 1 à 2 directeuren zeker wenselijk is, maar dat de focus eerst ligt op het op orde brengen van de basisbezetting. Innoord maakt gebruik van de toenemende belangstelling van zij-instroomende directeuren en biedt ook stageplekken aan voor zij-instroom-directeuren. Zo is ook een van de Innoord-directeuren ingestroomd. Innoord gaat wederom proberen om op een ludieke manier de focus op Innoord te krijgen vanuit een breed spectrum.

**Besluit: De GMR besluit de notulen van 16 juni 2022 ongewijzigd vast te stellen.**

##### Actielijst

116: Voor de zomer is een nieuwe tekst op de centrale website geplaatst. Ook het jaarverslag is toegevoegd. De ambtelijk secretaris stemt met de communicatiemedewerker verder af over aanvulling/ invulling van het onderdeel “GMR” op de centrale website. Alle verslagen en stukken van de vergadering zijn te vinden op Intranet, maar de indeling en vindbaarheid is nog niet optimaal.

**Afspraak: december 2022 is de basis op orde van zowel de centrale website als het intranet.**

131 blijft voorlopig nog staan als doorlopend aandachtspunt. Dit punt is ook opgenomen in het activiteitenplan van de GMR en hangt samen met actiepoint 116.

156 is afgehandeld. Het addendum en de voortgangsrapportage zijn naar de GMR gestuurd, de personeelsleden hebben inmiddels een krantje ontvangen met daarin een update over de koersnotitie. Het bestuur zou intern nog afstemmen over de terugkoppeling naar ouders en kinderen. Er is binnenkort een overleg gepland met de directeuren over hoe Innoord verder gaat met de koers en de bestuurssecretaris zal dan ook aandacht vragen voor de terug naar ouders en leerlingen

157, 158 en 166 zijn afgehandeld.

**159, doorstroombeleid. Dit punt blijft staan en komt opnieuw op de agenda van de GMR. Afspraak: De HR-manager zal aangeven wanneer dit onderwerp geagendeerd kan worden.**

#### 5. Actualiteit CAO PO (informatief)

Jeroen Wilmlink, HR adviseur van Innoord, presenteert de highlights uit de nieuwe CAO PO 2022. Zijn presentatie wordt nagezonden. De HR-adviseur adviseert medewerkers overigens de RAP-app

(Rechtspositie Ambtenaren Personeel) te downloaden als zij op de hoogte willen blijven van de diverse arbeidsvoorwaardelijke regelingen.

Enkele onderwerpen, bijzonderheden waar wat langer bij stilgestaan wordt in de vergadering:

#### *Reiskostenvergoeding*

Vanaf januari 2023 gaat de vergoeding omhoog naar 21 cent per kilometer; dat kan Innoord overnemen. De gemeente Amsterdam geeft nog een aanvullende reiskostenvergoeding voor mensen die verder weg wonen. Mogelijk dat de gemeente die aanvulling ook verhoogt. De bestuurder geeft aan dat op de landelijke overlegtafel over de CAO 2023 de reiskosten weer terug komen, **de bestuurder zegt toe het onderwerp ook op de Amsterdamse tafel te leggen.**

#### *Functiehuis*

De GMR dient jaarlijks in te stemmen met het generieke functiehuis. Dat wordt dit schooljaar meegenomen in de jaarlijkse instemmingsronde met het bestuursformatieplan.

#### *ICT-functie en plan*

De GMR constateert dat er in het functiehuis een ICT-functie in schaal 7 is opgenomen, die feitelijk binnen Innoord niet bestaat. De ICT-taken zijn voornamelijk belegd bij leerkrachten. De HR-manager legt uit dat het generieke functiehuis in samenwerking met 3 andere schoolbesturen is opgesteld. Bij deze besturen komt de functie in schaal 7 wel voor. De bestuurssecretaris vult aan dat Innoord een inhoudelijke impuls wil geven aan het onderwijs met o.a. ICT, momenteel wordt een nieuw ICT-beleidsplan opgesteld. Dat vraagt om een andere ICT-functie dan de functie die nu in het functiehuis staat. De HR-manager benadrukt dat het functiehuis niet in beton is gegoten. Zo denkt Innoord er nu ook aan om, vanuit een behoefte die voortkomt uit de scholen, de functie van pedagogische conciërge toevoegen.

Een van de ouderleden vraagt of ouders betrokken worden bij de ontwikkeling van het ICT-plan. De bestuurssecretaris antwoordt dat dit in deze fase nog niet voor de hand ligt, maar zal de suggestie meenemen. Op drie scholen wordt momenteel een plan ontwikkeld dat vertaald kan worden naar een plan op bestuursniveau. Het bovenschoolse ICT-beleidsplan komt in het voorjaar terug op de agenda.

#### *Duurzame inzetbaarheid*

Dit beleid is eerder aan de orde geweest in de GMR. Medewerkers vanaf 57 jaar kunnen gebruik maken van het budget oudere werknemers. Innoord zal dat nog meer onder de aandacht brengen van medewerkers.

#### *Lonen, inschaling*

Bijzonderheden vanuit het akkoord van april dit jaar:

- effectuering van loonsverhoging, met name de L11-functie. L11 heet nu LC, L10 heet nu LB;
- herintroduceren van de bindingstoelage voor een aantal functies: voor OOP-functies in schaal 9, voor leraren en directeurs (arbeidsmarkttoelage) in schaal 12. Onderwijsassistenten in schaal 4,5,6 en Leraarondersteuners in schaal 7,8 komen niet in aanmerking voor deze bindingstoelage, alleen de functie van logopedist van Innoord valt binnen de criteria. De GMR vraagt of Innoord iets gaat regelen voor de medewerkers die niet binnen de regeling passen. Vooralsnog volgt Innoord de CAO PO.
- De eindejaarsuitkering is voor iedereen 8,33% geworden (=13e maand), in juli 2022 heeft iedereen een verhoging van 4,47% van het salaris ontvangen (primair onderwijs volgt voortgezet onderwijs).
- Een belangrijke afspraak is dat er een onderzoek komt naar de werking van FuwA-PO (functiewaardering) voor directie- en OOP-functies. Er is namelijk wat reuring in het land geweest, o.a. door scheefgroei in inschaling. Dat onderzoek kan consequenties hebben voor de functiebeschrijvingen en -waarderingen.

De GMR vraagt hoe Innoord omgaat met scheve verhoudingen en verwijst naar eerdere discussies hierover met het bestuur. Vooral de inschaling van IB-ers roept onder medewerkers vragen op. Vanuit het IB-netwerk wordt nu de inschaling binnen Innoord onderzocht. **De bestuurder zegt toe in de volgende vergadering terug te komen op vragen over de onduidelijkheid over en verschillen in inschaling van IB-ers van Innoord.** De krapte op de arbeidsmarkt zorgt ervoor dat beloning en waardering ook een terugkerend punt op de agenda is binnen de federatie waar Innoord deel van uitmaakt. Afstemming binnen de federatie op dit punt is noodzakelijk volgens de bestuurder.

----- De voorzitter bedankt de HR-adviseur voor de informatie en zijn enthousiasme. De HR-adviseur verlaat de vergadering.-----

## 6. Opbrengsten inzet recruiter (informatief)

De HR manager doet verslag van de opbrengsten tot nu toe. Werving en selectie heeft in een krappe arbeidsmarkt fulltime aandacht nodig. Sinds januari 22 heeft Innoord een recruiter op interim-basis aangenomen. Onderzoek onder de directeuren wijst uit dat 90% absoluut de meerwaarde ziet van de recruiter, al realiseert men zich ook dat een recruiter in deze tijden geen wonderen kan verrichten. Een aantal directeuren was sceptisch aan de voorkant, maar is inmiddels positief.

### Opbrengsten:

Vanaf januari 2022 zijn 32 van de 47 vacatures extern vervuld, 10 vacatures intern vervuld door interne mobiliteit, 15 niet vervuld voor het einde van het schooljaar, waarvan 10 leerkrachtfuncties. In Noordrijk was sprake van de meeste vacatures. Er is nu 14,5 fte aan verborgen vacatures; dat wil zeggen dat niet-bevoegde leerkrachten (zoals onderwijsassistenten, leraarondersteuners, mensen in het laatste jaar van hun opleiding), ZZP-ers en vakleerkrachten voor de groep staan. Momenteel staat er nog 8,6 fte open aan vacatures.

Een van de GMR-leden merkt op dat de website van Innoord wat rommelig overkomt. Dat is met het oog op de werving van leerkrachten wellicht een aandachtspunt. Verder wordt vanuit de oudergeleding de suggestie gedaan om gebruik te maken van het netwerk van ouders. De HR-manager vindt dit een goede suggestie en neemt dit zeker mee in haar overleg met de directeuren. In het afgelopen jaar is al ingezet op "referral-recruitment"/ via-via werving onder personeelsleden. Dat heeft 5 kandidaten opgeleverd en daar gaat Innoord mee door. Het gebruik van social media door medewerkers speelt daarin een belangrijke rol.

Een van de GMR-leden stelt voor meer bekendheid te geven aan de steun die de gemeente kan bieden bij het vinden van een woning aan medewerkers die verder dan 21 kilometer van Amsterdam wonen. De HR-manager is daar wat terughoudend in, omdat dat valse verwachtingen kan wekken. Het aantal mensen dat daadwerkelijk snel een woning krijgt is gering.

----- De voorzitter bedankt de HR-manager voor haar aanwezigheid en informatie. De HR-manager verlaat de vergadering.-----

## 7. Bestuursbeeld Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO) (informatief)

De bestuurssecretaris deelt de uitkomsten en analyse van het MTO op bestuursniveau en geeft een toelichting op doel, opzet, resultaten en acties. De presentatie wordt ter beschikking gesteld aan de GMR-leden.

Beknopte weergave:

De respons van 67% is redelijk, maar lager dan 2 jaar eerder. Dat heeft de aandacht van het bestuur en de directeuren. De algemene tevredenheid is licht toegenomen: 8,5. Vooral positief is men over de directeur, sfeer en inhoud van het werk, samenwerking, werkomstandigheden.

De werkdruk blijft een voortdurend aandachtspunt. Het cijfer 6,5 komt overeen met de landelijke benchmark. Andere zaken die minder goed scoren en veel impact hebben op tevredenheid (prioriteitenmatrix), :

- te weinig tijd voor het begeleiden van zorgleerlingen;
- veel personele wisselingen
- persoonlijke ontwikkeling (gesprekkencyclus is onvoldoende ondersteunend aan persoonlijke en professionele ontwikkeling).

De GMR vraagt in het bijzonder aandacht voor de gesprekkencyclus. Deze lijkt in de praktijk onvoldoende te functioneren en sluit te weinig aan bij de ontwikkelbehoefte van medewerkers. Het bestuur beaamt dit.

Een van de GMR-leden merkt op dat zij niets terugziet over veiligheid (je veilig voelen, kunnen zijn wie je bent, elkaar feedback geven) en inclusiviteit en vraagt of dat een bewuste keuze is. Antwoord: Fysieke veiligheid en welbevinden van leerlingen en medewerkers komt terug in de Risico-inventarisatie en -evaluatie op de scholen, leerlingen worden 2x per jaar bevraagd op welbevinden en pesten, o.a. Aan de andere aspecten is inderdaad weinig aandacht besteed. Het MTO biedt ruimte om bestuurs specifieke thema's in de vragenlijst te verwerken. **Advies van de GMR is om de aspecten veiligheid, inclusiviteit en culturele diversiteit in een volgend onderzoek mee te nemen.**

Desgevraagd antwoord de bestuurssecretaris dat dit jaar specifiek gevraagd is naar de bekendheid met de koersnotitie. Die is nog onvoldoende. Er wordt aan gewerkt om de Koersnotitie meer levend te maken. Datzelfde geldt voor de HuisAcademie De Voorsprong. De overige (schoolspecifieke) aandachtspunten uit het MTO krijgen een plek in de jaarplannen van de scholen.

De voorzitter bedankt de bestuurssecretaris voor zijn presentatie. Verzoek is om in het vervolg de informatie vooraf toe te sturen, zodat de GMR zich beter kan voorbereiden en effectiever vragen kan stellen.

## 8. Kaderbrief begroting (informatief)

De bestuurder geeft een korte toelichting op het doel van de kaderbrief en het begrotingsproces. De kaderbrief is een document dat aan het begin van het begrotingsproces wordt opgesteld om de spelregels vast te stellen waarmee de middelen die centraal bij Innoord binnenkomen over de scholen worden verdeeld. Uitgangspunt is dat we met elkaar één scholengroep vormen en dus werken met gezamenlijke financiële regels en afspraken. Het solidariteitsprincipe is daarin belangrijk. De uitgangspunten in de kaderbrief zijn vergelijkbaar met die van vorig jaar. Wel zijn er veel wijzigingen doorgevoerd in de financiering van het onderwijs. Innoord heeft daar al eerder op geanticipeerd in de begroting en de kaderbrief. In december ligt de begroting ter besluitvorming voor. De GMR kan de kaderbrief gebruiken om de begroting te toetsen.

In de komende periode worden de schoolbegrotingen opgesteld en de bovenschoolse begroting (wat doen we samen + begroting van bestuur en staf). Aan de GMR is gevraagd een paar leden af te vaardigen in de financiële commissie. Als er specifieke vragen zijn over de inhoud van de begroting, dan kan de commissie daarover met de controller in gesprek. Die werkwijze is vorig jaar ook gevolgd. **Wens van de GMR is om toe te werken naar een meer beleidsrijke begroting, waarin een duidelijke koppeling wordt gemaakt tussen doelen en plannen. De bestuurder is het daarmee eens en neemt dit mee als advies.**

Vragen vanuit de GMR:

- Naar welk eigen vermogen streeft het bestuur?
- De begroting is feitelijk een weergave van keuzes die je als bestuur maakt. Met welke keuzes wordt het bestuur vooral geconfronteerd?
- In hoeverre ondervindt Innoord gevolgen van de inflatie?

Antwoorden:

- Er wordt gestreefd naar een weerstandsvermogen van 15% om tegenvallers op te kunnen vangen. De Raad van Toezicht is hierover ook in gesprek gegaan met de GMR, zie notulen RvT-GMR, juli 2022.
- Keuzes die worden gemaakt hebben te maken met de doelen die we vanuit de koersnotitie willen realiseren. De bestuurder geeft verder diverse voorbeelden van het solidariteitsprincipe, zoals de knelpuntenpot.
- Inflatie is inderdaad een issue en heeft ook impact op de gezinnen in Noord en de kinderen die onze scholen bezoeken. Als het gaat om armoedebeleid werken scholen veel samen met partners en gemeente (bijvoorbeeld: schoolkok, warme maaltijden). Innoord wordt nog niet geconfronteerd met hogere energieprijzen, omdat de energiecontracten nog doorlopen.

**In de nazit bespreekt de GMR de afvaardiging voor de financiële commissie. Namen worden door de ambtelijk secretaris doorgegeven aan de bestuurssecretaris,**

## 9. Oprichting Vereniging Amsterdams Onderwijs (advies)

De bestuurder verzoekt de GMR te adviseren over het oprichten van de Vereniging Amsterdams Onderwijs. Het gaat om bestaande samenwerking tussen openbare schoolbesturen rondom invallers. De nieuwe juridische constructie biedt meer mogelijkheden om stedelijke prijsafspraken te maken voor zzp-ers en uitzendbureaus en om mensen die flexibel willen werken de ruimte te geven om dat te doen in dienst van een schoolbestuur in plaats van een uitzendbureau bijvoorbeeld. In feite betreft dit voorstel een doorontwikkeling van de samenwerking om e.e.a. sterker te kunnen organiseren. De samenwerking heeft nu eerst nog betrekking op de openbare schoolbesturen en het is de bedoeling dat daarna ook andere schoolbesturen aansluiten. Het ziet er ook naar uit dat dat gaat lukken.

De GMR vindt het wenselijk dat alle besturen aansluiten en vraagt of de gemeente hierin ook een rol heeft. De gemeente heeft hiervoor een startsubsidie gegeven en de bestuurder bespreekt dit thema in breder perspectief met de gemeente.

Vraag vanuit de GMR is wie er bij schaarste als eerste een invaller krijgt. Hoe wordt dat bepaald? De bestuurder erkent dat dat een vraagstuk is. Mensen kunnen zelf uiteraard een voorkeur hebben, maar het blijft een uitdaging om ervoor te zorgen dat de scholen die het het hardst nodig hebben ook goede invallers hebben. Daar wordt in elk geval op gescreend. Vraag van de GMR is of er binnen Innoord ook een eigen invalpool opgericht kan worden. De bestuurder zegt dat hij daarover met HR en de directeuren over aan het nadenken is en wil dan mogelijk een koppeling maken met het beleid rond interne mobiliteit.

**Besluit:** De GMR besluit in de nazit positief te adviseren over de doorontwikkeling van de samenwerking, met inachtneming van genoemde aandachtspunten (streven naar aansluiting van alle besturen, afspraken helder maken over toewijzing bij schaarste, mogelijkheden eigen invalpool onderzoeken).

### 10. Covid-plan (instemming)

Dit agendapunt wordt opgeschort. Na de herfstvakantie zal de bestuurssecretaris met een afvaardiging van de GMR in gesprek gaan over het bestuurlijk kader. Aan de scholen is gevraagd de plannen die er al waren naar het bestuursbureau te sturen. Op basis van de inhoud van die plannen heeft het bestuur in elk geval geconcludeerd dat de scholen klaar zijn voor een tweede golf.

-- De vergadering loopt uit. De bestuurssecretaris moet daarom de vergadering verlaten. Besloten wordt kort zonder hem door te vergaderen. De bestuurder neemt agendapunt 11 voor zijn rekening.

### 11. Bestuurlijke mededelingen

De bestuurlijke mededelingen zijn op schrift aangeleverd (zie bijlagen bij de stukken), maar de GMR constateert dat de onderwerpen niet volledig corresponderen met de punten op de agenda. Verzoek van de bestuurder aan de ambtelijk secretaris is om dit in het vervolg tijdig te checken en even contact op te nemen met de bestuurssecretaris. Verzoek aan de bestuurssecretaris is om de punten die niet terugkomen in de schriftelijke notitie alsnog aan te vullen met de punten die op de agenda stonden: update vacatures directiefuncties, voortgang Koersnotitie, ontwikkelingen leerlingenraad.

### 12. Rondvraag en sluiting

De bestuurder vraagt zich af hoe de nieuwe GMR-leden deze eerste vergadering hebben gevonden. Vanwege de tijdsdruk wordt nu geen rondje gemaakt. In de nazit komt dat nog wel aan de orde. Vraag van een van de P-leden: zijn stagiaires betrokken bij "Welkom Innoord"? Antwoord: Nee, Welkom Innoord is gericht op het eigen personeel. Voor de studenten zijn er aparte bijeenkomsten, zoals LIO-bijeenkomsten.

Van de rondvraag wordt verder geen gebruik gemaakt. Lida bedankt alle aanwezigen en sluit de vergadering.

Volgende vergadering: 8 december 2022



## GMR-besluitenlijst

| PM-lijst GMR |   |
|--------------|---|
| 1            | In voorkomende gevallen worden notulen ook ter controle toegezonden aan de gastspreker(s).  |
| 2            | Stukken waarover besluitvorming moet plaatsvinden, zullen per post worden toegezonden.  |
| 4            | Nieuwe GMR-leden in de categorie 'ouder' leveren omwille van hun vacatiegeld de volgende gegevens:<br>- naam, adres, woonplaats<br>- geboortedatum<br>- sofinummer<br>- bank- of girorekening |
| 6            | Agendastukken zullen voortaan voorzien zijn van een oplegger  |
| 7            | GMR beraadt zich op manieren om vertegenwoordiging door scholen in GMR compleet te maken.   |
| 10           | Het medezeggenschapsstatuut zal iedere 2 jaar herzien worden.   |
| 11           | Afkortingenlijst opnemen in de map GMR  |
| 12           | Ambtelijk secretaris checkt of opleggers vanuit de staf in overeenstemming zijn met de inhoud van de agenda.  |

## Actielijst GMR

| Nr. | Datum overleg    | Actie/onderwerp   | Door   | Deadline                  |
|-----|------------------|---|--|---------------------------|
| 116 | 011020           | Aandacht voor GMR-website.: actueel en overzichtelijk   | Bestuurssecretaris, ambtelijk secretaris GMR | Doorlopend                |
| 131 | 100621<br>270122 | GMR onderzoekt op termijn in hoeverre de MR'n contact onderhouden met ouders in verband met de informatievoorziening aan ouders.  | GMR  | Doorlopend                |
| 159 | 140422           | Doorstroombeleid voor alle functies opnieuw agenderen in de GMR na instemming met de leerkrachtprofielen. HR -Manager geeft aan wanneer dit punt op de agenda te verwachten is. | Manager HR                                   | Najaar 2022<br>Maart 2023 |
| 161 | 131022           | De bestuurder agendeert reiskostenvergoeding in het federatieoverleg.   | Bestuurder                                   | December 2022             |
| 162 | 131022           | De bestuurder komt in de volgende vergadering terug op vragen over de onduidelijkheid over en verschillen in inschaling van IB-ers van Innoord.                                 | Bestuurder                                   | December 2022             |
| 163 | 131022           | De punten die niet terugkomen in de schriftelijke notitie bestuurlijke mededelingen t.b.v. 13-10 worden alsnog aangevuld met de punten die op de agenda                         | Bestuurssecretaris                           | November 2022             |

| Nr. | Datum overleg | Actie/onderwerp  | Door | Deadline |
|-----|---------------|--|------|----------|
|     |               | stonden: update vacatures directiefuncties, voortgang Koersnotitie, ontwikkelingen leerlingenraad. |      |          |

#### Instemming of advies verleend door de GMR of een geleding daarvan

| Nr. | Datum overleg | Onderwerp   | Instemming/ Advies  |
|-----|---------------|---|---|
| 1   | 071021        | Uitkering van de arbeidsmarkttoelage met een vast percentage voor alle scholen gelijk ad 7,5 van de grondslag (brutoloon minus kortingen).      | Instemming P  |
| 2   | 071021        | Doorberekenen van de kosten aan een medewerker voor het onaangekondigd niet verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts/arbeidsdeskundige. | Instemming P  |
| 3   | 071021        | Aangepaste versie van het IBP handboek.   | Instemming P  |
| 4   | 021221        | Privacy reglement voor ouders en kinderen.  | Instemming O  |
| 5   | 200122        | Bestuursbegroting 2022  | Positief advies   |
| 6   | 030322        | Addendum Koersplan  | Instemming verleend aan verlenging looptijd met een jaar, Nog niet akkoord met inhoud aanvulling, zie opmerkingen in notulen. |
| 7   | 140422        | Bestuursformatieplan 22/23  | Instemming (via mail, na de vergadering) P  |
| 8   | 140422        | Kaders RVU-regeling   | Instemming (via mail, na de vergadering) P  |
| 9   | 160622        | L-profielen opnemen in functiehuis  | Instemming verleend (meerderheid P)   |
| 10  | 160622        | Beloningsbeleid   | Kort na de vergadering via de mail instemming verleend door P   |
| 11  | 131022        | Oprichting Vereniging Amsterdamse scholen   | Positief advies GMR   |