

Verslag vergadering GMR van de KSU d.d. 18 november 2019

Locatie	KSU-kantoor, Kaap Hoorndreef 46a, Utrecht
Aanvang	18.00 uur
Aanwezig	GMR: Ricardo Harryson (voorzitter), Marc van Rossum, Astrid van Leeuwen, Laura de Vries, Jasper Bawa, Marieke van Denderen en twee kandidaten KSU: Jan van der Klis (voorzitter CvB), Manager bedrijfsvoering en Directeur Primair Proces
Afmelding	GMR: Gerhard van de Bunt en een kandidaat
Verslaglegging	Manon Krol, ambtelijk secretaris

Voorafgaand aan de vergadering zijn er schriftelijke vragen gesteld over de verschillende agendapunten. De antwoorden zijn achter dit verslag gevoegd.

1. Opening en vaststelling van de agenda

- Ricardo Harryson opent om 18.00 uur de vergadering en heet iedereen welkom.
- Gerhard van de Bunt en een kandidaat hebben zich afgemeld voor vanavond vanwege werkzaamheden elders. Beiden van de oudergeleding.
- Vandaag zijn twee kandidaat GMR-leden aanwezig, zij worden apart welkom geheten. Na de vergadering neemt de voorzitter contact op om te vragen of zij definitief in de GMR willen deelnemen.
- Manon Krol is aangesteld als ambtelijk secretaris en notuleert vanavond de vergadering. Vanwege de nieuwe gezichten stellen de deelnemers zich aan elkaar voor.

7.1 Jaarverslag 2018

De meeste schriftelijke vragen zijn beantwoord.

- De GMR vraagt waar de financiële middelen van de vriendenstichting terug te vinden zijn. Alleen de cijfers van de Paulusschool zijn zichtbaar. Spits en HB scholen moet even nagezocht worden. De manager bedrijfsvoering zegt toe dat zij de cijfers nazendt. (schriftelijke reactie)
- De AVG-vraag was onterecht, excuus. Er was al beantwoord en het was goedgekeurd.
- Verwerkingsregister is bovenschols, nu wordt benoemd dat de scholen hier geen bemoeienis mee hebben. De GMR vraagt hoe de overdracht van gegevens dan gaat met betrekking tot TSO. Directeur Primair Proces geeft aan dat er contact is met de school over de verschillende dossiers. De GMR geeft aan dat het wel op de scholen bekend moet zijn dat zij een overeenkomst aangaan die in het verwerkingsregister terecht komt. Ook de organisatie die de ouderbijdrage int namens de school bijvoorbeeld. De directeur Primair Proces geeft aan dat de overeenkomsten vaak op het KSU-kantoor worden getekend omdat er meestal meerdere scholen betrokken zijn. Ook merkt zij op dat onlangs de schoolleiders een bijeenkomst hebben gehad over de bewustwording rondom privacy en AVG. Schoolleiders zijn zich bewust van wanneer zij melding moeten doen.
- ASA: Deze uitzendorganisatie heeft het percentage dat ze zouden vervangen niet gehaald. De GMR vraagt of hierover afspraken zijn over rondom een terugbetaling. De directeur Primair Proces gaat checken of dit in de SLA is opgenomen. De situatie op de arbeidsmarkt is wel veranderd. Zij komt daarop terug. (schriftelijke reactie)

De voorzitter CvB vraagt om de eventuele financiële vragen op een ander moment te stellen. Dit wordt afgesproken.

2. Vaststelling notulen 8 juli 2019

De notulen zijn officieus vastgesteld met Carel Laenen toen hij nog aanwezig was. De GMR gaat er vanuit dat wijzigingen die toen besproken zijn, overgenomen zijn in de laatste versie. Op de vraag van de GMR, heeft het CvB geantwoord. Dat antwoord doet het overkomen dat er na het officiële akkoord tussen de voorzitter GMR en het lid van het CvB nog wel wijzigingen zijn aangebracht door het CvB. Desgevraagd geeft Jan van der Klis mondeling aan dat dit de tekst is waarover medio juli informeel overeenstemming is bereikt.

Het verslag wordt vastgesteld en het CvB wordt gevraagd het verslag te publiceren op de KSU website.

Actielijst

De voorzitter CvB vraagt om een ledenlijst van de GMR met de naam van de betreffende school daarbij benoemd. Nadat de kandidaat-leden zich definitief hebben aangemeld stuurt de GMR een actuele lijst toe.

De ambtelijk secretaris doet in overleg een voorstel voor een nieuwe actielijst.

6.1 Eigen risicodragerschap (ERD) Ziektewet

De adviseur van Robidus wordt welkom geheten. Hij presenteert aan de GMR hoe het ERD eruit ziet en welke voordelen de organisatie hiervan kan hebben. De omzetting van het publiekrechtelijk systeem naar ERD levert een grote besparing op.

- a) Belangrijkste punt is dat het risico op hoge financiële lasten zeer beperkt is, gebaseerd op gelijkwaardige organisaties, landelijke cijfers en de realistische situatie bij KSU van de afgelopen jaren. Desgevraagd geeft Robidus aan dat tot ongeveer tien dossiers per jaar van ex-medewerkers die in de ziektewet komen, het huidige systeem (UWV) interessant blijft. De kans dat een organisatie zoveel dossiers haalt is nihil.
- b) Bij de verzekeraar betaal je een risicopremie, de besparing is dat er geen opslag meer wordt betaald. De reden dat je je verzekert is omdat een verzekering ervaring heeft met de uitvoering van de regeling, die expertise hoeft dan niet in huis te zijn.
- c) KSU kan de verzekering vanaf 1 juli 2020 in laten gaan, na drie-en-een-half jaar levert dit een besparing op van € 90.000. Daarnaast heeft de organisatie meer grip op de re-integratie van de betreffende medewerkers. Bij UWV is er vaak sprake van wachttijden, bovendien heeft de organisatie dan geen zicht op de ex-medewerker.
- d) De berekening in de presentatie is gebaseerd op alle sectoren binnen Robidus. Desgevraagd kan er ook een berekening gemaakt worden op basis van het gemiddelde bij KSU.
- e) In geval van faillissement neemt het UWV de verantwoordelijkheid weer over.
- f) Met de wet Poortwachter krijgt, door een wetswijziging, de casemanager een grotere rol. De bedrijfsarts is er alleen nog voor het medische gedeelte. De casemanager wordt de spin in het web met betrekking tot de communicatie.
- g) De GMR vraagt naar de beroeps en bezwarenprocedure. De KSU wordt wettelijk met betrekking tot deze procedures als zelfstandig overheidsorgaan gezien en dient derhalve dezelfde procedures te volgen zoals het in de Algemene w bestuursrecht (Awb) is bepaald.
- h) Voor de medewerkers die ziek uit dienst gaan is een aparte website beschikbaar.
www.zwsservices.nl
- i) De GMR is benieuwd naar de aantallen medewerkers in vaste dienst en tijdelijk. Dit wordt nagezocht. Ook wordt gevraagd of de KSU hiervoor een bedrag moet reserveren. Hierop wordt teruggekomen.
- j) De GMR krijgt de presentatie toegezonden. De adviseur wordt bedankt voor zijn komst en inbreng.

Desgevraagd geeft de GMR aan dat hij na de vergadering bespreekt of hij voldoende informatie heeft om tot een advies te komen.

6.2 Functiehuis KSU-kantoor

De adviseur van Leeuwendaal wordt welkom geheten.

De aanleiding om te komen tot een actueel functieboek is het feit dat het huidige functieboek enigszins achterhaald was. Er kwamen vragen vanuit de medewerkers, met name omdat er geen inzicht was in loopbaanpaden. Het proces kwam in een stroomversnelling door de insourcing van de financiële- en personeelsadministratie dat voorheen werd ingehuurd. De personeelsgeleding van de GMR wordt instemming gevraagd op de functiematrix en de functieomschrijvingen.

- a) Door de actualisatie worden de functies beschreven in plaats van de stoelen/personen. De functies worden geclusterd waardoor er meer eenduidigheid en vergelijkbaarheid ontstaat. Met de actualisatie wordt ook het aantal functies gereduceerd.
- b) Een verschil is ook dat functies niet meer worden gewaardeerd maar dat ze worden ingedeeld aan de hand van een transparante systematiek. Er komt inzicht in de huidige functie en de mogelijk toekomstige functie.
- c) Op de matrix wordt een specifieke groep genoemd met de functie van strategisch adviseur. Dit is een functie die gewenst is. Echter wordt er bij een parallel lopend traject gekeken naar de structuur van de organisatie waarbij de hiërarchie anders wordt ingericht. Daarom is het advies gegeven om staffunctionarissen op drie niveaus in te delen.
- d) Met de inrichting van de verschillende niveaus komen de huidige niveaus beter tot hun recht. Bij de indeling van de functies is gekeken naar de werkzaamheden die nodig zijn.
- e) Alle medewerkers hebben aan de hand van een formulier ingevuld wat zij mistte in hun huidige functieomschrijving, dat gaf een goed beeld van de huidige situatie.
- f) Vervolg is dat er een was/wordt lijst komt, hierop worden de verschillen zichtbaar.
- g) Daarna gaat de procedure in werking die er als volgt uit ziet:
De medewerkers krijgen persoonlijk een brief met een korte toelichting van en door de betreffende leidinggevende overhandigd waarin hun nieuwe functie wordt aangeboden. Daarna is er gelegenheid voor inloopsessies voor medewerkers. Dan volgt een procedure van heroverweging. Bij ontevredenheid kunnen medewerkers in bezwaar gaan bij de interne bezwarencommissie. Als dat niet naar tevredenheid verloopt kan men nog naar de landelijke bezwarencommissie. Een en ander is in de cao uitgewerkt.
- h) De GMR vraagt naar de verschillen met de huidige indeling/waardering.
De voorzitter CvB legt uit dat het proces in drie delen is verdeeld. Momenteel wordt de functiematrix ontwikkeld, en de functies die daarbij horen. Als dat rond is gaan we naar de huidige medewerkers kijken. Daarnaast speelt nog het onderzoek naar de organisatiestructuur alwaar een gewenste situatie geformuleerd wordt. Dit zal uiteindelijk het beeld van de situatie geven. Er is wel een verwacht beeld maar het is nog te vroeg om daar een uitspraak over te doen. Hij vindt dit overigens niet aan de GMR. De meeste functies gaan 1 op 1 over en als de huidige beschrijving niet actueel is kan er een verschuiving ontstaan. Als de medewerker lager uitkomt behoudt hij/zij het recht op het huidige salaris met perspectief. Dus de medewerker blijft groeien binnen de schaal waarin hij/zij op dat moment is ingeschaald. Na vertrek van de medewerker wordt een volgende medewerker wel in de juiste functie met schaal ingedeeld.
- i) De meerwaarde voor de medewerkers is dat er transparantie ontstaat over de functies, dat zij inzicht hebben in doorgroeimogelijkheden en dat het een vertaling is naar het werken met doelen en resultaatafspraken.

Het dagelijkse werk blijft globaal hetzelfde. De medewerker krijgt een formele aanstelling in de generieke functiebeschrijving, je krijgt een functienaam (administratief medewerker) daarnaast houd je de naam van het werk dat je doet (bijvoorbeeld personeelsadministratie).

3. Rondvraag/mededelingen GMR

- a) De GMR heeft drie kandidaten die de vacatures kunnen invullen. Eén daarvan is momenteel in het buitenland, de andere twee zijn wel aanwezig en na de vergadering beslissen zij of ze in de GMR komen.
- b) Manon Krol is gestart als ambtelijk secretaris.

4. Besluitvorming CvB

De vragen zijn beantwoord.

5. Mededelingen CvB

- a) Overzicht van nieuw- en verbouw wordt alleen toegezonden in geval van veranderingen. Door de stikstofproblematiek zijn twee projecten gestagneerd: De Merwede/Kanaalzone en de Haarrijnschool.
- b) De medewerker Communicatie en PR is vertrokken, zij had een andere baan gevonden in haar eigen woonplaats. De KSU is haar erg dankbaar vanwege veel werk dat zij voor de KSU heeft gedaan. De nieuwe medewerker is vandaag begonnen.
- c) De werving voor een schoolleider voor KBS Gertrudis is mislukt, hier wordt nog naar gezocht. Vooralsnog is de interim schoolleider ingezet. De wervingsprocedure wordt vermoedelijk vlak na de kerstvakantie opnieuw gestart. De GMR ziet de uitnodiging voor de selectiecommissie tegemoet.

7.3 Reglement GMR en medezeggenschapsstatuut

- a) Er is al veel gecommuniceerd over de periodieke vaststelling door het CvB van het reglement en het statuut. Een rode draad in de ontwikkelingen is de onverenigbaarheid van functies die in de GMR kunnen deelnemen. Met name gaat het over medewerkers van kantoor en over medewerkers/ouders die al lid zijn van een MR.
- b) De GMR is het niet eens met het feit dat in het huidige reglement bepaalde medewerkers het passief kiesrecht wordt ontnomen. De GMR ziet dit als een recht van iedere medewerker, tenzij op iemand een bepaalde functie vervult die wettelijk is uitgesloten. Elke andere medewerker mag zelf bepalen of hij / zij van dat recht gebruik maakt. Door de adviseurs van het kantoor ook uit te sluiten, wordt hen niet alleen het recht, maar derhalve ook de keuzevrijheid ontnomen. Voor MT-leden kan de GMR begrip opbrengen omdat zij onderdeel zijn in de besluitvorming, maar voor de overige medewerkers geldt dat niet.
- c) De GMR kan ook het CvB niet volgen dat er een belangenverstrengeling kan ontstaan als een MR-lid ook GMR-lid is. Het is aan de GMR om intern toe te zien dat dit en zelfs de schijn daarvan niet voorkomt.
- d) De GMR geeft aan dat wanneer belangenverstrengeling in het geding is, de betreffende medewerker even uit dat onderdeel stapt. Elke beleidsmedewerker schrijft beleid maar het bevoegd gezag neemt het besluit, die medewerker heeft dus geen stem in de besluitvorming. Nu wordt een hele laag medewerkers ontnomen om zich verkiesbaar te stellen.
- e) De voorzitter CvB merkt op dat hij zich beroept op het advies aan de GMR en het CvB dat is gegeven vanuit het CNV, dit is ongeveer tien jaar geleden. Zij vonden het toen niet verstandig en hij kan zich nog steeds vinden in de argumentatie. Hij geeft wel meer ruimte, het gaat wat hem betreft alleen nog om de managers en medewerkers die een directe relatie hebben met deze managers. (beleidsschrijvers/ontwikkelaars) Daarbij geeft de voorzitter CvB aan dat het ook voor komt dat iemand die een beleidsstuk schrijft en ook deel uitmaakt van een groep stafmedewerkers waar andere beleidszaken worden doorgesproken. Die medewerker is dus betrokken bij alle beleidszaken binnen KSU.

7.4 Vergaderplanning

De vergadering van 13 januari 2020 kan niet doorgaan, de voorzitter CvB kan die avond niet aanwezig zijn. Hij stelt voor de vergadering een week te verzetten of op een andere avond die week. Er volgt een voorstel vanuit het CvB.

8 Besluitvorming

De GMR gaat na de vergadering intern overleggen over de besluitvorming.

9. Sluiting

De voorzitter sluit de vergadering en dankt de aanwezigen voor hun inbreng.

Bijlage bij GMR-verslag van 18 november 2019

Vragen GMR min 28 oktober 2019 t.b.v. GMR plus 18 november 2019

1. Opening en vaststelling van de agenda

2. Notulen en actielijst

2.1 Vaststelling notulen van 8 juli 2019

(bijlage)

Carel Laenen vertegenwoordigde, vanwege afwezigheid van Jan die vergadering het CvB. Omdat toen al bekend was dat Carel tijdens de vergadering van 18 november 2019 geen lid van het CvB meer zou zijn, heeft hij namens het CvB de concept notulen met de voorzitter van de GMR in het bijzijn van de notulist doorgenomen en daar waar nodig gecorrigeerd. Dit speelde in de eerste week van juli 2019

V: Heeft het CvB nadien de toen in concept opgemaakt tekst van de notulen nog aangepast?

A: Ja dat is gebeurd.

2.2 Actielijst

(bijlage)

Punt 8: Doorvertaling in BFP wanneer definitieve samenstelling GMR voor dit schooljaar bekend is.

V: Wat is dit actiepunt. De omschrijving is namelijk niet concreet genoeg?

A: De vraag was hoe de samenstelling van de GMR er uit komt te zien vanwege de facilitering die er voor een personeelslid in de formatie / begroting wordt gegeven. Wanneer we weten welk personeelslid van welke school participeert kunnen we dit goed verwerken voor de scholen. Gewacht wordt op de definitieve namen die Ricardo ("na de snuffelstage") aan ons zou doorgeven, daarna wordt het verwerkt.

Welk actiepunt vloeit hieruit voor de GMR voort?

A: Geen.

3. Rondvraag/mededelingen GMR

- invulling vacatures GMR
- stand van zaken inhuur ambtelijk secretaris
- staking leraren

De GMR heeft vragen ontvangen met betrekking tot de stakingen van medewerkers in het onderwijs. Hoewel het CvB al eerder heeft aangegeven welk besluit is genomen omtrent de stakingsgelden en welk standpunt het CvB heeft ingenomen over de stakingen, verzoekt de GMR het CvB met name ten behoeve van een goede communicatie richting de mr-en om de volgende vragen te beantwoorden.

V: Ten behoeve van welke post c.q. onderwerp zijn de ingehouden salarissen besteed c.q. gereserveerd na de tweede staking?

V:

Is het juist dat bij de eerste en derde staking de salarissen voor 100% zijn uitbetaald aan de stakende medewerkers?

Er zijn nu drie stakingen geweest en mogelijk zal in de nabij toekomst de roep voor een staking weer hoorbaar zijn.

A: Het CvB heeft bij eerdere stakingen soms doorbetaald en soms het salaris ingehouden van de stakers (die overigens een beroep kunnen doen op een vergoeding van hun vakbond) M.b.t. de staking van 6 november jl. is niemand geregistreerd en betaalt de KSU alle salarissen door. Per keer wordt dit beoordeeld; hierover bestaat ook overleg met de andere grote besturen. We proberen hierin één lijn te trekken.

De staking waarover het in onderstaande vraag vermoedelijk gaat, was een geregistreerde staking, waarbij het salaris van de stakers is ingehouden. De opbrengst van de salarissen die dus niet uitgekeerd wor-

den, worden toegevoegd aan de werkdrukmiddelen van de betreffende scholen (BFP). De manager bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de effectuering hiervan. Bij mijn weten is dit conform afspraak verwerkt.

4. Besluitvorming College van Bestuur

(bijlage)

Besluit CvB na Raadsbrief m.b.t. KBS St. Dominicus t.a.v. diverse locaties.

V: Heeft het ontwerp van de Raadsbrief en met name de stagnering van de ontwikkelingen van de locatie in het Cereol-gebied nog steeds en/of vooral als oorzaak/reden de weerstand van enkel buurtbewoners in het Cereol-gebied?

A: Op 24 september 2019 is er een informatiebijeenkomst geweest voor de scholen in Oog in Al. College van B en W kiest voor een tijdelijke oplossing, waarbij voor de Dominicus 2 tijdelijke lokalen geplaatst zullen worden op de speelplaats Händelstraat en er 1 lokaal tijdelijk gebruikt gaat worden in het Cereol-gebouw. Daarmee heeft de Dominicus per 1-8-2020 het aantal lokalen waar ze recht op hebben. Keuze voor een permanente oplossing stelt het college uit tot 2022. Dan is ook een aanpak van het gebouwdeel Beethovenplein van de Dominicus gepland. Gemeente college denkt ook aan een oplossing op Ravel-laan, maar KSU en school denken meer aan definitief huisvesten op Cereol en Händelstraat en ziet de aanpak van Beethovenplein kant als een mogelijkheid daartoe. Voor de tijdelijke huisvesting tot 2022 moet een klankbordgroep ingesteld worden met omwonenden. De groep rond Cereol was vooral gekant tegen het gebruik van de 'directiewoning' en lijkt met de huidige oplossingen niet langer in weerstand te zijn.

V: Is de KSU wel eerder tegen een weerstand tegen externe personen of organisaties gestuit die de ontwikkeling van het de school en/of het onderwijs belemmeren?

A: Nee, niet dat ik (Jan) me kan herinneren. In bouwsituaties is er altijd wel -conform de wet- en regelgeving- het risico van bezwaarprocedures, waardoor er bijvoorbeeld vertraging in de start van de bouw kan ontstaan.

V: **DB-overleg:** Is er een definitielijst van de gebruikte afkortingen die in dit en andere documenten binnen de KSU worden gebruikt? Indien dat niet het geval is, kan die dan worden opgesteld.

A: Elska heeft inmiddels twee afkortingenlijst op intranet gezet: een algemene lijst van afkortingen in het onderwijs en een lijst van de meest gebruikte bij de KSU

5. Mededelingen College van Bestuur

- overzicht nieuw- en verbouw scholen + problematiek mfa's

V: De GRM verzoek het CvB actueel verslag te doen van de ontwikkelingen van de Haarrijn en de Cartesiusdriehoek.

A: Dat gebeurt ter vergadering

- benoeming staffunctionaris PR&communicatie, coördinerend secretaresse, schoolleider KBS Gertrudis

6. Beleidsvoorbereiding

6.1 Eigenrisicodragerschap Ziektewet
i.a.v. medewerker Robidus

(bijlage)

V: Kan de GMR dit advies alsnog verkrijgen?

V: Is dit de presentatie die de twee adviseurs van Robidus tijdens de GMR van 10 december 2018 heeft gegeven?

A: Nee, dat ging over de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). WGA is van toepassing als een medewerker 2 jaar of langer ziek is en (in de toekomst) wel kan werken. Nu ligt eigenrisicodragerschap voor de ZW (ziektewet) voor.

Robidus adviseert KSU het ZW-risico niet te verzekeren, maar in eigenbeheer te nemen. Het eigenrisicodragerschap kent namelijk twee vormen (verzekeren of kosten zelf dragen in eigenbeheer). De financiële ZW-risico's in eigenbeheer zijn veel beperkter dan bij WGA. Daarnaast zullen de verwachte kosten bij een ZW-verzekering aanzienlijk hoger zijn, dan in eigenbeheer. Robidus doet KSU wel een

aanbieding voor ondersteuning van de uitvoering op dit gebied. Dit betekent in dat geval dat de re-integratie belegd wordt bij Robidus en dat KSU zelf de ZW-uitkering betaalt. Uiteraard wordt dit uitgebreid toegelicht bij de vergadering.

Tekst uit oplegger:

Gevolgen voor werkgever en werknemer

De keuze voor het eigenrisicodragerschap heeft geen gevolgen voor de huidige medewerkers van de KSU, alleen (toekomstige) ex-medewerkers kunnen hiermee in aanraking komen. In geval van ziekte kan de ex-medewerker niet langer bij het UWV terecht, maar is de KSU, eventueel in samenwerking met ZW-uitvoerder (lees verzekeraar), verantwoordelijk voor de toekenning van een ZW-uitkering en Poortwachterbegeleiding.

V: De huidige medewerkers kunnen de toekomstige ex-medewerkers worden? De GMR vraagt om deze zin nader uit te leggen?

V: Welke beleidsplan heeft de KSU voor de uitvoering van deze eigen verantwoordelijkheid?

A: Mensen die nu in dienst zijn kunnen uit dienst gaan. Een medewerker komt in de ziektewet als hij ziek uit dienst gaat. De KSU investeert zeer op vitaliteit en verzuimpreventie. Onder meer door verzuimcoaches en scholing aan schoolleiders hoe medewerkers vitaal te houden en (weer) krijgen.

V: Kan de GMR tijdens en/of na afloop van de presentatie mondelinge vragen stellen naar aanleiding van de presentatie?

A: De GMR kan zeker vragen stellen!

V: De GMR wenst de besluitvorming over dit punt naar de volgende vergadering verschuiven.

Toelichting

Gezien het belang van het onderwerp en het feit dat de meeste informatie door de GMR tijdens de presentatie op 18 november 2019 zal worden verkregen, wenst de GMR voldoende tijd en onderzoeksräume te hebben om tot een gedegen oordeel en besluit te komen.

A: De besluitvorming uitstellen tot januari is mogelijk. We zijn dan nog ruim op tijd tot het nieuwe uitstapmoment juli 2020.

6.2 Functiehuis KSU-kantoor
i.a.v. medewerker Leeuwendaal

(bijlage)

V: **DB-overleg:** Kan de GMR tijdens en/of na afloop van de presentatie vragen stellen?

A: Zeker

V: Kan het CvB aangeven wanneer de GMR de terugkoppeling van Leeuwendaal mogen verwachten m.b.t. het CvB en het MT, inclusief de clusterdirecteuren?

A: Dit gaat over de organisatiestructuur. Dat zal voorjaar 2020 zijn. Nu staat alleen het functiebouwwerk van het KSU-huis op de agenda.

V: Hoe en op welke wijze heeft Leeuwendaal de medezeggenschap, standpunten en wensen van het personeel van het KSU kantoor meegenomen?

A: Er is een projectgroep ingesteld, er waren klankbordsessies met de verschillende functiegroepen (denk aan secretariaat, financiële administratie) en er is een presentatie geweest over de functiematrix waarin dit alles heeft geresulteerd. Dat komt aan de orde in de presentatie die Leeuwendaal zal verzorgen.

Organigram

V: Is er al een organigram van de voorgestelde situatie opgesteld?

A: Nee.

V: Zo, ja kan de GMR die dan ontvangen. Zo, nee kan die dan worden opgesteld in concept en die aan de GMR worden voorgelegd?

7. Informatie / voortgangsrapportage

7.1 [Jaarverslag](#) inclusief geconsolideerde jaarrekening 2018 (boekje in bezit)
i.a.v. Karin Frinzel (MBV)

V: De GMR heeft de volgende vragen over het Jaarverslag 2018.

- Algemeen:
 - a) Volgens mij heeft de gemeente Utrecht een speerpunt op onderwijsgebied en dat is de vorming van IKC's. Ik lees hierover niets terug in het jaarverslag. Misschien is dit wel genoemd in het SBP, maar dat kan ik nergens vinden.

A: Het was geen speerpunt in het SBP. De KSU beraadt zich nu op haar ambitie voor IKC's en voert daar (vervolgens) in december gesprekken over met de andere besturen, kinderopvanginstellingen en de gemeente.

- §1.2
 - b) Er is dus een treasurybeleid. Dat gaf Karin ook al aan tijdens de GMR+. Het is mij nog niet duidelijk of dit een beleidsstuk is wat via de GMR moet.

A: Nee, dat is niet nodig. Zowel voor de KSU als voor KSU Beheersfonds is er treasurybeleid geformuleerd. Dat beleid is eind 2016 geactualiseerd en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

- §1.4
 - c) Waar zie ik de middelen van de Vrienden-stichting van de HB scholen terug op de begroting?

A: Bij de inkomsten (rekg. 85510 vrienden van..., dit is op schoolniveau)

In 2018 zijn van de Vrienden de volgende bedragen ontvangen: 33.000 voor de Paulusschool en 74.620 voor de Leonardoafdeling van De Spits en De Achtbaan.

- §1.4
 - d) Er staat dat de AVG protocollen en documenten zijn vastgesteld. Volgens mij zitten wij nog te wachten op een reactie op een vraag van ons daarover. De KSU voldoet daarmee niet aan de basisvereisten.

A: Het is ons niet bekend om welke vraag dat gaat. Graag nogmaals de vraag stellen

- §1.4
 - e) Waarom wordt er voor de nieuwe school in Haarrijn geen eigen BRIN-nummer aangevraagd?

A: De KSU heeft voor 1 feb 2019 een aanvraag voor start nieuw brinnummer gedaan voor de school in Haarrijn; maar aangezien de schoollocatie Haarrijn daarvoor alleen te klein is (in lijn aantal) was het de bedoeling om administratief de locatie Jazzsingel los te halen van Hof ter Weide en voor De JazzSingel en Haarrijn een nieuw brin nummer aan te vragen. Met aanvullende informa-

tie en navraag bij het ministerie blijkt dat splitsing van Hof ter Weide en De JazzSingel (en daarmee Haarrijn combineren) een ander aanvraagtraject dient te volgen. Daarop is de aanvraag brinnummer voor De JazzSingel en Haarrijn ingetrokken en die kan opnieuw aangevraagd worden op het moment dat die beide locaties samen meer leerlingen tellen dan de stichtingsnorm. In Utrecht is dat 317 lln op de teldatum. De JazzSingel heeft op dit moment 194 lln. Zodra 315 lln aanwezig zijn kan direct een brinnummer aangevraagd worden.

- §1.4
 - f) Is het verwerkingsregister bekend op alle scholen? (Ik heb ervaring van de Paulusschool van niet)

A: Het verwerkingsregister is bovenschools. Scholen hoeven er ook niet van te weten.

- §1.4
 - g) Hier staan opeens twee paragrafen over Maatschappelijk Verantwoord Inkopen en Duurzaamheid. Twee onderwerpen waar Gregor veel vragen over heeft gesteld en eigenlijk nooit een duidelijk antwoord heeft gehad.

A: Betreft dit 1.5? Ik begrijp de vraag niet.

- §1.4
 - h) Niet alleen op de Marcus, maar ook op de Paulus zijn zonnepanelen geplaatst.

A: Oké, dit is dan per abuis niet in het jaarverslag opgenomen

- §2.2
 - i) We hebben acht scholen die onder het landelijk gemiddelde scoren, waarvan zes zelfs onder de ondergrens. Is het niet beter om in die scholen meer te investeren in plaats van twee nieuwe scholen te openen?

A: Beide zijn van belang. Op scholen die minder scoren/presteren (dan verwacht) wordt geïntervenieerd en zijn er middelen beschikbaar waar een beroep op gedaan kan worden. Minimaal zal het marktaandeel van de KSU mee moeten groeien met de groeiende stad. Meer volume geeft meer inkomsten en kunnen dus breder worden ingezet. Daarnaast bestaat er een statutaire verplichting "...het bevorderen en in stand houden van primair onderwijs in de stad Utrecht en omstreken." De groei van de organisatie gaat niet ten koste van de ontwikkeling van een individuele school.

- §2.2
 - j) Worden de analyses over de scholen die onder de ondergrens scoorden in 2018 gedeeld met de MR-en van de betreffende scholen?

A: Jazeker, en er wordt/is op schoolniveau een plan van aanpak gemaakt. Voor de twee scholen die voor de 2e keer onder de ondergrens hebben gescoord hebben we een extern onderzoek gedaan.

- k) Krijgt de GMR inzage in de analyse waaruit blijkt dat een stichtingsbrede aanpak niet de oplossing is?

A: Analyses zijn gedeeld met MR van de scholen er is geen reden om dit te delen met de GMR omdat een stichtingsbrede aanpak niet aan de orde is.

- §3.1
 - l) In 2019 zal er een nieuw inspectiebezoek plaatsvinden. Is daar al meer over bekend?

A: De inspectie zal in het voorjaar komen.

- §7.1
 - m) Welk verzuim betreft het percentage van 5.6%?
 - n) Kort? Lang?
 - o) Gecorrigeerd voor zwangerschapsverlof?

A: Het verzuimpercentage van 2018 is 5%. Dit is het totaalverzuim (kort en lang) en is gecorrigeerd voor zwangerschapsverlof.

- §7.1
 - p) Het totaal vervullingspercentage ligt onder de afgesproken norm.
 - q) Wat is hier de consequentie van? Een kickbackfee?

A: Deze vraag begrijpen wij niet.

- §7.2
 - r) De KSU wil in 2019 beleid ontwikkelen met betrekking tot de verhouding tussen parttimers en fulltimers. Hier heb ik laatst een vraag over gesteld en toen kreeg ik geen reactie.
- §9.2
 - s) Hier wordt wel weer gesproken over twee nieuwe BRIN's

A: WAT IS DE VRAAG?

- §11.1
 - t) Blijkbaar is het inkoopbeleid geactualiseerd. Zelfde vraag als bij het Treasurybeleid: Moet dit langs de GMR?

A: Nee, dat is niet nodig. De KSU moet voldoen aan de regels van OCW over inkopen en aanbesteden.

- §11.3
 - u) Wat zijn de uitkomsten van de pilot met de Debit-card?

A: Veel schoolleiders zijn overgegaan tot invoering, gezien de positieve ervaringen.

- §11.6
 - v) Waar komt de school in de Cartesiusdriehoek opeens vandaan? Deze staat niet op het nieuw- en verbouwoverzicht?

A: De gemeente heeft de drie grote besturen gevraagd de verschillende (vier!) onderwijsposities te verdelen die beschikbaar door het z.g. inbrei-beleid van de Gemeente, te weten: 2 locaties in de Merwedekanaalzone, 1 locatie in de Cartesiusdriehoek. De uitkomst van het besturenoverleg was dat de SPOU de school in de Cartesiusdriehoek gaat ontwikkelen en de PCOU en de KSU elk een school in de Merwedekanaalzone. De vierde positie komt t.z.t. vrij in het Beurskwartier en zal vermoedelijk voor één van de overblijvende schoolbesturen worden bestemd.

Overigens wordt in het verslagjaar 2017 (pg 57) al gesproken over de Cartesiusdriehoek; die optie is (ook bij de KSU) dus al langer in beeld (geweest) en komt 'niet opeens ergens vandaan'.

7.3 Reglement (G)MR en Medezeggenschapsstatuut (bijlage)

De GMR heeft vragen over het antwoord op de vraag over het tweede lid van artikel 4 van het concept GMR reglement, versie 1.

Tekst artikel 4 GMR reglement met opmerking van GMR en Reactie van CvB

'Artikel 4 Onverenigbaarheden

1. *Personen die deel uitmaken van het bevoegd gezag kunnen geen zitting nemen in de GMR.*
2. *Een personeelslid dat is opgedragen om namens het bevoegd gezag op te treden in besprekingen met de GMR kan niet tevens lid zijn van de GMR.*

OPM. GMR: lid 2 ontnemt het recht om zich verkiesbaar te stellen en/of zitting te nemen in de GMR van meerdere personeelsleden met name zij die werkzaam zijn op het KSU-kantoor. Wettelijk is dat toegestaan, hoewel deze regel strijdig is met alle drie leden van art. 8 van het GMR-reglement. De GMR verzoekt aan te geven welke functies op het kantoor in aanmerking kunnen komen voor deze onverenigbaarheid ofwel uitsluitel van het passief kiesrecht.

A: Reactie van het CvB: Het gaat om de Directeur Primair Proces (DPP), de Manager Bedrijfsvoering (MBV) de clusterdirecteur en de beleidsschrijvers van de afdelingen Personeel en Organisatie (P&O), de afdeling Financiële en facilitaire zaken (FA) en de afdeling PR&communicatie, kortom de personen die een werkrelatie hebben met deze functionarissen en waar (al dan niet in opdracht) beleid uit kan voortkomen.

Vraag 26

De GMR verzoekt deze functies niet in afkortingen, echter voluit te schrijven.

A: Oké. Is gedaan, zie boven.

Toelichting

De toelichting heeft betrekking op een langdurige periode waarin de functie en/of functienamen kunnen wijzigen. In het belang van degenen die betrokken zijn in een volgende besluitvorming over dit reglement is het raadzaam om de verslaggeving op dit onderwerp ook in de toekomst zo helder mogelijk te houden. Bovendien zijn de notulen met deze vragen openbaar en dienen die ook voor niet direct betrokkenen, echter wel belangstellende personen duidelijk te zijn.

'Beleidschrijvers en de personen die een relatie hebben met deze functionarissen'

De GMR acht de functie en personen als omschreven als 'de beleidschrijvers en de personen die een relatie hebben met deze functionarissen' niet als voldoende omschreven.

Vraag 27

De GMR verzoekt het CvB deze groep nader te omschrijven.

A: Zie antwoord 26

Vraag 28

De GMR verzoekt het CvB te omschrijven welke rol, taak en verantwoordelijkheid 'de beleidschrijvers en de personen die een relatie hebben met deze functionarissen' in de daadwerkelijke besluitvormingen hebben.

A: Deze medewerkers bereiden op basis van jaarplannen op de diverse domeinen (strategisch) beleid voor, zijn betrokken bij de begroting en andere cruciale beleidsstukken waar besluitvorming door het CvB over plaatsvindt en voorgelegd moet worden aan de GMR.

7.4 Vergaderplanning 2019-2020

(bijlage)

AKKOORD

DB-overleg: CvB stelt voor om de GMR-plus van maandag 13 januari 2020 naar dinsdag 14 januari 2020 te verplaatsen. Nadere toelichting van CvB gewenst, zodat het verzoek met de GMR-leden kan worden besproken.

A: Op 13 januari is Jan jarig en heeft van daaruit andere activiteiten/verplichtingen.