



## Notulen

**Locatie:** Bestuurskantoor SKOBOS  
**Notulist:** De Beerze  
**Datum:** 03-07-2023  
**Aanvang:** 18.45 uur  
**Aanwezig:** JS, GS, TvdW, MB, BvK, BM  
**Afgemeld:** KK, JvdH, IS

### 1. Opening (18.45 uur)

JS heet iedereen welkom.

### 2. Mededelingen/Ingekomen/uitgaande post (18.50 uur)

Jaarverslag staat als conceptversie op de agenda. Dit wordt naar 25 sept verplaatst. BvK blijft namens AvontuurRijk in de GMR. Zal er i.v.m. verlof een aantal keer niet zijn. Heel belangrijke dingen koppelen we terug via de directeur. Voor instemming is het wellicht handig dat er iemand aangesteld wordt, zodat de stem van AvontuurRijk niet verloren gaat.

### 3. **Notulen GMR 05-06-23** (18.55 uur)

Worden goedgekeurd en op de website geplaatst.

### 4. OPR (19.00 uur)

- Bespreken twee motivatiebrieven en keuze maken.  
We kiezen voor SK. JS belt de twee kandidaten. BM geeft dit door aan CvH.

### 5. **Op -en aanmerkingen en/of vragen inventariseren m.b.t. de onderwerpen die nog met CvB besproken worden.** (19.10 uur)

Functieomschrijving HR-adviseur:

- Hoe is het proces van A naar B gelopen?
- Uit welk potje?
- Wordt bovenschools niet te groot? Is het nodig?

Concept tevredenheidsonderzoek:

- Waarom staat dit nu zo bij elkaar?
- Bij oudertevredenheid: input uit gesprek wordt meegenomen in verbeteracties. En hoe dan verder? Dit wordt niet genoemd.
- Is erg intern gericht. Is het de moeite waard om ook externen te vragen?

## 6. **Uitwisseling MR-en. (19.15 uur)**

De Beerzen vertelt:

- Behoeftte aan introductieavond MR
- Plannen nieuwbouw lopen op schema.
- M.i.v. nieuwe schooljaar heten we Kindcentrum de Vliertuin

*CvB uitnodigen (19.25 uur)*

## 7. **Mededelingen bestuur (19.30 uur)**

- **Vraag CVB m.b.t. procedure HR-adviseur:**

Is het akkoord dat we [verkennen of dit functieprofiel B](#) meer passend is bij de behoeften die we hebben als SKOBOS. (nu staat alleen A in ons document personeelsbeleid) → we gaan akkoord.

- Hoe is het proces van A naar B gelopen?

Antwoord CVB: vanuit visitatie inspectie kwam naar voren dat HR niet erg stevig stond. Daarop is een interim HR-adviseur aangesteld. Zij werkt nu een half jaar en zij ziet dat er bepaalde dingen nog niet (goed genoeg) vastgelegd zijn. Er is best nog wat nodig.

Uit eerste wervingsronde is geen geschikte kandidaat naar voren gekomen. Na de vakantie wordt de vacature opnieuw uitgezet. We zoeken iemand die veel kennis heeft van de cao-po. Een goede HR-adviseur verdient zichzelf terug.

Afhankelijk van de kennis en ervaring kan diegene in profiel A of in profiel B passen.

- Uit welk potje?

Er zijn voldoende middelen.

- Wordt bovenschools niet te groot? Is het nodig?

Ja, SKOBOS wil goed voor haar personeel zorgen.

## 8. **Concept stuk tevredenheidsonderzoeken bij SKOBOS (15 min voor of na komst RvT)**

CVB legt achtergrond uit: 4 jaar geleden was Scholen met succes net afgenomen. In het toezichtkader staat dat dit eens per 4 jaar afgenomen moet worden. Dit waren zeer uitgebreide vragenlijsten die geen hele waardevolle uitkomsten gaven. Je moet daarna toch het gesprek aan om verder te komen. Daarbij is eens per 4 jaar erg weinig. Er was behoefte aan verandering.

Dit is de eerste opzet van hoe er nu tegenaan gekeken wordt.

Met belangrijke stakeholders zijn er jaarlijks evaluatiegesprekken.

Is het mogelijk om er nog wat meer eigenheid aan te geven? In Vensters niet; via Forms wel.

De resultaten die via Forms verzameld worden, worden via de personeelsbrief personeel teruggekoppeld.

*CvB en RvT uitnodigen (19.45 uur)*

## 9. Raad van Toezicht (19.50 – 20.15 uur)

- Welkom heten  
We doen een voorstelrondje.  
Terugblik GMR: tevreden over samenwerking met bestuurder; we zijn blij dat de ouderbijdrage nagenoeg verdwenen is.  
De verplichte onderdelen zijn besproken, maar ook ruimte voor initiatief vanuit ons en CvB (o.a. HR-gerelateerde onderwerpen).  
Fijn dat we mee zijn genomen in opstellen nieuw strategisch beleid.  
Sfeer is fijn; goede bezetting.
  
- Uitwisseling belangrijke thema's beide partijen.
  - Volgend jaar: we worden graag meegenomen in uitvoering strategisch beleid; communicatie is verbeterd, maar blijft onze aandacht houden; we zijn kritisch richting HR (het is belangrijk dat er goed voor het personeel gezorgd wordt).  
Onze deur staat open om bijv een thema samen op te pakken.
  - Vraag vanuit RvT: hoe kijkt GMR naar onderwijs aan anderstaligen? Er gaan de komende jaren veel anderstalige kinderen bijkomen in de gemeente. RvT geeft aan dat er allerlei onderzoeksverslagen komen. Zorg dat je op de hoogte blijft en ben proactief.
  - Zorgen om werkgeverschap: een paar jaar geleden kwamen mensen heel graag bij SKOBOS werken. Tegenwoordig werken mensen steeds vaker liever dicht bij huis. Er wordt goed in de gaten gehouden welke risico's de stichting loopt.  
RvT geeft aan dat er 2x per jaar een ontmoeting met de GMR zou moeten zijn (voorstel: 1x per jaar informeel en 1x per jaar op inhoud; bijv strategisch beleid) Beide voorzitters hebben in het najaar contact om een afspraak te maken.

CVB geeft aan dat er een overeenkomst gesloten is met De Kempel. Het is de bedoeling dat de SKOBOS-scholen opleidingsschool worden. Studenten komen straks alleen nog naar opleidingsscholen, dus daar moeten we bij zijn.

Aan de jaarplanning voegen we toe: opleidingsschool en ontwikkeling anderstaligen.

Rondvraag:

TvdW vraagt of wij bekend waren met het grote aantal anderstaligen dat eraan komt in de regio. Het was voor haar nieuw.

Hoe staat de bezetting SKOBOS-breed er na de vakantie voor? CVB geeft aan dat het rond is.

### Evaluatie vergadering

Voorzitter krijgt complimenten dat ze het weer in goede banen heeft geleid.

Met vriendelijke groet,  
Nancy Renders

ter instemming GMR (volledig)

ter instemming GMR (personeelsgeleding)

ter instemming GMR (oudergeleding)

ter bespreking

ter advisering