

## VERSLAG GMR

<b>Datum</b>	21 maart 2019	
<b>Aanwezig</b>	Dennis Neuschwanger, Mimi Bakker, Linda Rietveld, Irene Domburg, Marco Schouwenaar, Leonie Scholman, Dick ten Hoopen, Willem Beeuwkes, Janet v/d Heijden, Yvonne de Kreij, Sandra Harsveldt (plaatsvervangend voorzitter), Bert van der Lee (directeur bestuurder), Judith de Jonge Baas (bestuurssecretaris en notulist), Jet Menger (P&O)	
<b>Afwezig</b>	Sjanie Versluis, Marius Kalkman, Gerhold Runneboom, Cors 't Lam, Mijndert Wiesenekker, Marco Hoogenes (met bericht), Hiddo van de Ven(zonder bericht)	
		<b>Actie</b>
<b>1.</b>	<b>Opening en agenda</b>	
	De voorzitter opent de vergadering	
<b>2.</b>	<p><b>Voortgang bestuur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Inschaling zij-instromers (voorgenomen besluit)</u></li> </ul> <p><u>Jet Menger</u> geeft een introductie op de notitie die ter instemming van de P-geleding is voorgelegd. Ze is blij dat het onderwerp op de agenda staat zodat O2A5 voort kan met het werven van zij-instromers. Er is met 25 geïnteresseerden gesproken, waarvan we er met 10 door zouden willen richting een assessment. Voor die stap is het belangrijk hen te kunnen melden wat ze eventueel gaan verdienen, mocht het tot een dienstverband komen.</p> <p>De Pabo levert te weinig mensen af en om toch het tekort – landelijk ongeveer 3.000; in 2023 richting 6.000 mensen – te lijf te gaan is dit traject gestart. Dat vraagt heleboel organisatie: welke mensen zijn echt geschikt? Ze krijgen eerst een meeloop dag aangeboden, dan beslissen ze in overleg met de directeur of ze oriëntatietraject willen doen (lesjes geven en observeren). Vervolgens volgt mede op basis van hun les- en observatieverslag nog een gesprek met de directie, dit keer in aanwezigheid van P&amp;O. Daarna wordt besloten of we ze geschikt vinden om naar het assessment te gaan (afgenomen door de Pabo). Het betreft dus een langdurig en zorgvuldig traject.</p> <p>Het zijn mensen van diverse leeftijden en ervaringen, allemaal HBO of universitair geschoold; we willen daaraan recht doen en de toegevoegde waarde van hun kennis, vaardigheden en ervaring voor het leraarschap erkennen. Bovendien is het belangrijk het beloningsbeleid te regelen.</p> <p><u>Voorzitter</u>: het is fijn je enthousiasme te zien. De GMR heeft een aantal vragen en zorgen. Doen we de mensen die al in het vak zitten niet tekort door deze inschaling? Het is bovendien nogal wat om (deels zelfstandig) zomaar voor een groep gezet te worden.</p> <p>Geleding Vianen geeft aan dat het ongelijk voelt en mogelijk voor ongelijkheid in het team gaat zorgen dat deze instromers meer kunnen verdienen als een startende leerkracht. Ze kennen het vak niet. Hoe komen jullie tot deze inschaling?</p> <p><u>Jet</u> licht toe dat er conform CAO in principe moet worden ingeschaald op het huidige salaris + een trede. Onze visie is: we moeten iets aan het tekort doen. En het klopt dat sommigen geen pedagogische en didactische kennis hebben (moeten ze leren), maar wel andere competenties en ervaring die waardevol is voor het vak.</p> <p><u>Voorzitter</u>: hoe is de vergelijking met het salaris van een startende leraar? Een starter start op L10 trede 1; een zij-instromer op L10 ergens tussen 1 en 9 afhankelijk van ervaring/competenties. Het zijn over het algemeen dertigers en veertigers die hun kennis en ervaring gewaardeerd willen zien.</p> <p>De geleding Molenwaard vraagt of MBO'ers ook mee kunnen doen. En of</p>	

	<p>het bestuur zich ervoor inzet om senioren te trachten langer binnen te houden, en dan extra verdienen?</p> <p><u>Jet</u>: MBO'ers kunnen niet via dit traject instromen als leerkracht; dat mag niet. Zij kunnen eventueel deeltijd-pabo doen en dan (onbetaald) stage lopen.</p> <p><u>Bert</u>: de kaders staan het langer aanblijven van senioren naar ik meen niet toe. Dit is wel onderwerp van gesprek tussen de besturen maar ik zit niet aan de onderhandelingstafel.</p> <p>De vraag wordt gesteld of de instromers een proefperiode krijgen?</p> <p><u>Jet</u>: ze krijgen een behoorlijke screening en dan komen ze in principe binnen voor 2 jaar, waarin ze hun diploma moeten halen. We onderzoeken nog hoe we hen het beste kunnen begeleiden. De Pabo zegt: laat ze voor de groep en laat ze reflecteren op wat ze in de praktijk doen. Dit beleid is echter nog niet vastgesteld. Dat zal mei worden.</p> <p>De geleding Vianen geeft aan dat het lastig is voor een bepaalde inschaling te kiezen zonder dat je weet wat en hoeveel de zij-instromers (alleen) moeten doen. Als ze ondersteuning krijgen bij het lesgeven, verdienen ze best goed.</p> <p>De geleding Leerdam vraagt of deze inschaling is gebaseerd op de praktijk (dit verdienen ze dus dan moeten we daarop gaan zitten) of wervend is bedoeld.</p> <p><u>Bert</u>: De CAO zegt dat iemand die van buiten onderwijs komt, "naast/hoger" moet worden ingeschaald. Dat kunnen we niet altijd want ze verdienen veelal meer omdat ze al meerdere jaren elders werken. We hebben het nu zo geregeld dat iemand die in zijn huidige werk (veel) meer verdient, voor maximaal L10, trede 9 in aanmerking komt. Als ze een assessment doen, moeten ze weten wat ze eventueel maximaal kunnen verdienen.</p> <p>De bestuurder en het hoofd P&amp;O verlaten de vergadering.</p> <p><b>Besloten vergaderdeel</b></p> <p><u>Voorzitter</u>: het blijkt wel dat dit een gevoelig onderwerp is. We (ouders) snappen het gevoel dat leerkrachten hebben; disbalans in het team en dat het oneerlijk zou kunnen voelen vanwege de zittende leerkracht die (mogelijk) de zijinstromer moet coachen/ondersteunen.</p> <p>De geleding Giessenlanden ziet het ook als een kans; zij-instromers uit het bedrijfsleven nemen echt wat mee. Meerdere geledingen vinden al met al het jammer dat er niet eerst beleid is geformuleerd (inbedding in organisatie).</p> <p><u>Voorzitter</u>: laten we on topic blijven; als we de kandidaten die bereid zijn een assessment te doen laten inpassen, kunnen we dan leven met dit inschalingsvoorstel? Er zijn 5 leden van de P-geleding voor en 3 leden onthouden zich van hun stem. <u>Daarmee stemt de P-geleding in met het voorstel inschaling zij-instromers.</u></p> <p>De GMR besluit het bestuur aanvullend aan dit besluit te <u>adviseren</u> over een aantal aspecten en delen dit mee nadat Bert en Jet zijn teruggekeerd in de vergadering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Advies om een terugbetalingsregeling te treffen in het geval men de studie tussentijds afbreekt;</li> <li>• Advies om na afronding van de opleiding een nawerkregeling te treffen;</li> <li>• Advies om de salariering te bevriezen gedurende de opleiding;</li> <li>• Verder denkt een aantal leerkrachten graag mee over het beleid.</li> </ul>	
--	---	--

	<u>Bert</u> neemt de adviezen mee en zal een en ander op – juridische – mogelijkheden onderzoeken. We komen er in het beleidsstuk op terug. Degenen die willen meedenken kunnen zich bij Jet melden (2 á 3).	
<b>3.</b>	<b>Sluiting</b>	
	De voorzitter sluit de vergadering	

**BESLUITENLIJST**

<b>Datum</b>	<b>Nr.</b>	<b>Besluiten</b>	<b>Omschrijving</b>
20190124	1.	Dagelijks bestuur GMR	Sandra Harsveldt wordt plaatsvervanger bij afwezigheid van één van de twee leden dagelijks bestuur
20190124	2.	Thema avond	Onderwerp: passend onderwijs
20190124	3.	Kaderbrief 2019	GMR adviseert positief
20190124	4.	Wijziging meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling	GMR stemt in
20192103	5.	Inschaling zij-instromers	GMR P-geleding stemt in