

VERSLAG VERGADERING GMR - CvB

Datum tijd:	17 juni 2024 18.30 – 20.30 uur
Locatie:	BSB, Haarlemmermeerzaal
Aanwezig:	GMR, A. van Loenen (lid CvB), M. Bruggink (HR-adviseur), M. Peters (HR-adviseur), A. Schoon (hoofd HR) en J. Groenheide (notulist)
Afwezig:	H. Post (voorzitter/lid CvB), M. Frijns, J. van der Meer en T. Vernout (GMR)

1. Opening

1.a. Welkom en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Een speciaal welkom aan Anita Schoon. Anita is per 1 mei jl. aangesteld als hoofd HR. Henk Post, Michel Frijns, Julia van der Meer en Teun Vernout zijn afwezig. Er volgt een korte voorstelronde. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

1.b. Mededelingen vanuit de GMR en PGMR

Aanleveren aanvullende input en advies ten aanzien van zachte arbeidsvoorwaarden bij HR: de GMR heeft de aanvullende input en advies ten aanzien van de zachte arbeidsvoorwaarden bij HR ingeleverd. Vacatures binnen de GMR einde schooljaar: Michel Frijns, Fred Oudemast, Wesley van der Knaap, Noor Waardijk en Dania Fares treden af. Stef Maas stelt zich herkiesbaar. Er wordt onderzocht of het technisch mogelijk is dat Gertjan Nederbragt de plek van Fred Oudemast kan innemen. De oproep voor de verkiezingen is inmiddels al verzonden naar de scholen.

1.c. Mededelingen vanuit het CvB:

- Time out bij protocol schorsing en verwijdering: het CvB heeft besloten om aan de wens vanuit de scholen, om de time out beter te omschrijven in het protocol, te voldoen. **Het protocol schorsing en verwijdering wordt na de zomervakantie afgerond en met deze inhoudelijke wijziging vastgesteld.**
- Secundaire arbeidsvoorwaarden kilometervergoeding: Dunamare wilde zich hierin onderscheiden van andere onderwijsgroepen. Bij nader inzien blijkt dat deze ophoging van de reiskostenvergoeding, in verband met de bezuinigingen in het onderwijs en de eventuele extra kosten, een financiële uitdaging voor de scholen wordt. Om die reden heeft het CvB besloten om de secundaire arbeidsvoorwaarden ter advisering bij de kwaliteitsgroepen HR en Financiën & Faciliteiten neer te leggen. **Het aangepaste voorstel Secundaire arbeidsvoorwaarden kilometervergoeding wordt door middel van een addendum aan de GMR voorgelegd.**
- **Statuten en reglementen: deze worden na de zomervakantie geagendeerd.**
- Data lijst 2024-2025: is met de GMR gedeeld en de GMR heeft deze geaccordeerd.
- De examenresultaten na het eerste tijdvak zien er goed uit.

Mededelingen HR: na de zomervakantie:

- **S.V.Z. nieuwe onderwijsregio: wordt na de zomervakantie geagendeerd.**
- **Verzuimbeleid: wordt na de zomervakantie in samenwerking met de nieuwe arbodienst herzien, dit wordt na de zomervakantie geagendeerd.**
- SHR: HR start met het eerste concept van het HR-plan en vraagt daarbij o.a. input van de directeuren en GMR om tot het uiteindelijke plan te komen.

2. Verslag GMR-CVB vergadering d.d. 25 maart 2024

2.a. Verslag ter vaststelling

Tekstueel en naar aanleiding van: de redactionele wijzigingen zijn voorafgaand aan de vergadering aan de bestuurssecretaris gemeld. Er zijn verder geen vragen of opmerkingen. **Het verslag wordt goedgekeurd en vastgesteld.**

3. Exit beleid/Exit enquêtes (ter instemming PGMR)

Aan de PGMR wordt gevraagd om in te stemmen met het Exit beleid. Meta Bruggink licht het proces om te komen tot het Exit beleid kort toe. Aan de PGMR wordt gevraagd om akkoord te gaan met onderstaande adviezen:

1. Het investeren in exitgesprekken door de schoolleiding, MT en de afdeling HR:
 - a. Het opstellen van een factsheet exitgesprekken;
 - b. Het opnemen van een training 'exitgesprekken' binnen de Dunamare Academie;
 - c. Ondersteuning en aandacht hebben voor exit gesprekken door de HR-beleidsmedewerkers.
2. Het per 1 augustus 2024 uitsturen van de exit enquête naar medewerkers die uit dienst gaan: op eigen verzoek, in verband met (keuze) pensioen en in verband met het niet verlengen van het tijdelijk dienstverband.
3. Het breder onder de aandacht brengen van de uitstroomgegevens door:
 - a. Het tweemaal per jaar verstrekken van de uitstroomgegevens
 - b. Het onderwerp onderdeel te maken van het bilateraal overleg tussen schooldirectie en CvB.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

- Aan de teamleiders wordt gevraagd om deze exitgesprekken naast hun werkzaamheden te voeren. Daarmee worden de teamleiders extra belast. HR: het voeren van deze exitgesprekken is niet verplicht gesteld vanuit Dunamare. Er wordt met name ingezet op de Exit enquête om een Dunamare breed beeld te verkrijgen. Het voeren van een exitgesprek wordt wel gestimuleerd.
- Het kan voorkomen dat een medewerker vertrekt omdat hij/zij een conflict heeft met de leidinggevende. Deze medewerker zou in dat geval liever het exitgesprek met een HR-medewerker voeren. De GMR adviseert om een medewerker daarvoor ook ruimte te geven. HR neemt dit advies mee.
- De relatie exitgesprek en het Goede Gesprek. De reden van vertrek kan ondervangen worden door beter inzicht te verkrijgen in de uitkomst van het Goede Gesprek. HR geeft aan dat hierin een relatie bestaat met de te ontwikkelen loopbaanpaden.
- Een deel van de medewerkers dat vertrekt, is korter dan vier jaar in dienst. Werkt het inductiebeleid wel voldoende en is er een verband tussen de medewerkers die na vier jaar al vertrekken en de wijze waarop het inductiebeleid wordt uitgevoerd? HR: in dit rapport wordt niet vermeld waarom deze groep zo snel uitstroomt. Een reden kan zijn dat deze mensen dit beroep als zwaar ervaren en om die reden daadwerkelijk uit het onderwijs uitstromen.
- De GMR adviseert om het verbeteren van de gesprekstechnieken breder te trekken. HR: het onderwerp gesprekstechnieken in bredere zin staat ook in de planning van de Dunamare Academie vermeld.
- Het voeren van de exitgesprekken is niet verplicht gesteld, terwijl dit soort gesprekken ook wel veel informatie kan opleveren. HR: vanuit de bestuursfilosofie wil Dunamare dit niet verplicht stellen. Het CvB geeft aan dat zij wel inzicht heeft waar deze gesprekken niet worden gevoerd. In de bila's met de schoolleiders wordt nagevraagd waarom de schoolleider deze gesprekken niet voert. Het voeren van deze gesprekken is ook afhankelijk van de vrijwillige bereidheid van de vertrekkende medewerker, die deze informatie in dit gesprek wil delen.

De GMR heeft verder geen vragen. **De PGMR gaat akkoord met de genoemde adviezen met het verzoek om: 1. De HR-medewerker een prominentere rol te geven; 2. Het Exit beleid een onderdeel te maken van een groter plan; 3. Inzicht in de factsheet van de exitgesprekken. Het CvB geeft aan dat deze gegevens beschikbaar zijn.**

4. Vitaliteitsbeleid (ter instemming PGMR)

Aan de PGMR wordt gevraagd om in te stemmen met het Vitaliteitsbeleid. Mieke Peters (HR-adviseur) licht kort het Vitaliteitsbeleid kort toe.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

- De GMR complimenteert HR met dit Vitaliteitsbeleid.
- Bestaat ook de mogelijkheid om dit soort activiteiten op de scholen te laten plaatsvinden. Uit ervaring blijkt dat het lokaal organiseren meer respons oplevert. Het CvB adviseert om dit gesprek met de directeur te voeren.
- In hoeverre is er zicht op de lokale initiatieven, zodat best practices met andere scholen gedeeld kunnen worden en als lokaal aanbod beschikbaar wordt gesteld? HR neemt dit punt mee.
- Is bekend hoeveel medewerkers daadwerkelijk gebruik maken van dit Vitaliteitsbeleid? Het CvB antwoordt dat een groot aantal medewerkers gebruik maakt van de Dunamare Academie.

Er zijn verder geen vragen. De PGMR stemt in met het Vitaliteitsbeleid. **De GMR vraagt om het verloop van het Vitaliteitsbeleid volgend schooljaar terug te koppelen.**

5. Oriëntatie op te ontwikkelen loopbaanpaden (ter informatie)

De oriëntatie op te ontwikkelen loopbaanpaden ligt ter informatie voor aan de GMR. Anita Schoon (hoofd HR) licht het proces rondom de oriëntatie op te ontwikkelen loopbaanpaden kort toe.

Opmerkingen/vragen vanuit de P-GMR:

- Geadviseerd wordt om de HR -medewerker dichter op de scholen te positioneren, zodat HR meer zicht heeft op de kansen, ambities en talenten van de medewerkers.
- Bestaat er inzicht in de reden(en) van het vertrek van medewerkers naar buiten Dunamare? Een en ander in relatie met wat een aantrekkelijke functie inhoudt. HR: in het Goede Gesprek wordt gesproken over de talenten van de medewerker, waar de medewerker zich nog (verder) wil ontwikkelen en welke functie daar goed bij zou passen.
- In hoeverre worden deze gesprekken ook nog met de oudere medewerker gevoerd en wordt ook iets aan deze groep aangeboden? CvB: het is de bedoeling om dit Dunamare breed uit te gaan vragen: waar een medewerker goed in is en wat hij/zij aan de organisatie te bieden heeft.

Er zijn verder geen vragen meer. HR verwerkt de input van de GMR in het plan. **Het aangepaste plan wordt geagendeerd voor de volgende overlegvergadering van 25 november a.s.**

6. Arbobeleid Dunamare Onderwijsgroep (ter instemming door PGMR)

Aan de P-GMR wordt gevraagd om in te stemmen met het Arbobeleid. Mieke Peters licht het proces om te komen tot het aangepaste Arbobeleid kort toe. De inhoud van dit beleid is niet veranderd. Er is wel een aantal tekstuele aanpassingen. Deze staan vermeld in de was-woordt tabel.

Vragen/opmerkingen:

Op welke manier wordt de GMR geïnformeerd over de implementatie van dit beleid? Het CvB adviseert om dit punt mee te nemen naar de bijeenkomst met de MR'en en daar verder uit te vragen. Het arbobeleid vormt volgend jaar ook een onderdeel van de voortgangsgesprekken die het CvB voert met de schoolleiders.

Er zijn verder geen vragen. **De P-GMR stemt in met het Arbobeleid Dunamare Onderwijsgroep.**

7. Evaluatie het Goede Gesprek (ter informatie)

HR licht kort het onderhoudsplan van het Goede Gesprek toe.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

- De GMR gaat ervan uit dat een medewerker toestemming aan HR moet verlenen voor inzage in de inhoud van dit gesprek. HR: het gaat hierbij niet om de inhoud van het gesprek, maar om wat (welke thema's) er tijdens dit gesprek besproken wordt om een volledig beeld te krijgen hoe vaak deze gesprekken plaatsvinden en waarover wordt gesproken.
- Het is de bedoeling om met een menukaart te gaan werken. Is het dan ook de bedoeling dat een medewerker een vinkje kan plaatsen bij welke gegevens hij/zij met een HR-medewerker wil delen? Op deze manier kan de schoolleiding meer inzicht in de talenten of ambities van een medewerker verkrijgen en waarvoor een medewerker beschikbaar is. Mogelijk dat je hiermee het exitgesprek ondervangt. CvB: het is de bedoeling om een portal of dashboard te ontwikkelen waarop een medewerker na het Goede Gesprek kan aangeven waar haar/zijn talenten en ambities liggen en waarvoor hij/zij beschikbaar is. Deze gegevens worden verzameld, zodat Dunamare breed bekend

wordt welke personen voor welke functies inzetbaar zijn of interesse hebben om zich daarin te ontwikkelen.

- Heeft HR standaard toegang tot de dossiers van de medewerkers? HR: de GMR heeft in 2019 bij de introductie van het Goede Gesprek aangegeven dat zij het niet wenselijk vond dat HR toegang kreeg tot de dossiers. Alleen de medewerker en de direct leidinggevende hebben inzicht in de inhoud van het Goede Gesprek.
- HR wil een beter inzicht in de talenten en ambities van de medewerkers. Zou het helpen als HR meer inzicht in de dossiers zou krijgen? HR: inzicht in de dossiers zou zeker helpen bij de beeldvorming en om daar een rode draad uit op te pakken. HR benadrukt dat zij geen behoefte heeft aan de gehele verslaglegging maar aan de thema's en gespreksonderwerpen om een algemeen beeld te krijgen van de kwaliteit van de gesprekken. Wat speelt er en leeft er bij de medewerkers waar HR meer op kan gaan acteren richting de schoolleiders. Er ontstaat een korte discussie. De voorzitter sluit de discussie en concludeert dat de meningen over dit onderwerp binnen de PGMR verschillen. De voorzitter stelt voor om dit onderwerp voor een volgende GMR onderling te agenderen.
- De verslaglegging van het Goede Gesprek verschilt per school. HR geeft aan dat zij daar geen beeld van heeft.
- Is het mogelijk om het voeren van het Goede Gesprek te verplichten? HR: in de gesprekken met de schoolleiders wordt het voeren van deze gesprekken uitsluitend gestimuleerd.

Er zijn verder geen vragen. HR neemt de vragen en opmerkingen van de GMR mee. **AS: Voorstel: Er wordt een afspraak gemaakt tussen HR en een klein comité vanuit de GMR om te onderzoeken hoe we zicht krijgen op relevante thema's zodat we daar vanuit HR sturing aan kunnen geven.**

8. **Begroting** (ter advies, hamerstuk, de financiële commissie kan uitleg geven)

De voorzitter van de financiële commissie is afwezig, maar heeft schriftelijk de GMR geadviseerd om een positief advies af te geven. **De GMR neemt dit advies over en geeft een positief advies af op de begroting.**

De secretaris van de GMR vraagt aan de voorzitter van de financiële commissie om de toelichting op de begroting naar de GMR te sturen.

9. **De koers en visie 'Dunamare doet meer'** (ter informatie)

De GMR heeft de PowerPointpresentatie en de notitie 'Dunamare doet meer... Waar we op inzetten met ons onderwijs' ontvangen. Het CvB meldt dat is afgesproken om dit thema jaarlijks te agenderen. Het CvB licht de PowerPointpresentatie en de notitie kort toe. Aan de GMR wordt gevraagd welke informatie zij mist.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

- Met betrekking tot het kopje 'kennis, vaardigheden, talentontwikkeling en meer'. Ga je daarmee niet terug naar de ouderwetse afrekencultuur? CvB: dit zijn onderwerpen waar later over wordt gesproken. De vraag is in feite: hoe wordt dit verder geïmplementeerd in de organisatie? Hoe voer je daar een gesprek over? Hoe voer je deze dialoog? Het leiderschapsprogramma is daar volgend jaar helemaal op gericht.
- De GMR stelt voor om op een kwantitatieve manier of door middel van een bepaald onderzoek de resultaten te gaan meten. Dus in plaats van een onderzoek bij alle leerlingen uitzetten een onderzoek op een aantal plekken verrichten. Het CvB neemt dit voorstel mee.
- Gelijke kansen voor elke leerling. Is er voldoende in beeld of een leerling ook gelijke kansen heeft vanuit zijn eigen situatie? Is daar op school voldoende inzicht in om de startgelijkheid inzichtelijk te krijgen? CvB: niet per individu maar wel per school.
- Hoe wordt daarop gestuurd? CvB: door het monitoren van de examenresultaten en door deze met andere scholen te vergelijken.
- De GMR adviseert om dit punt explicieter te benoemen. Het CvB neemt dit advies mee.

Er zijn verder geen vragen. **Er wordt afgesproken dat het CvB nog een aantal richtvragen formuleert waarop de GMR kan reageren. De secretaris verzamelt de reacties vanuit GMR en stuurt deze vervolgens door naar het CvB.**

7. Rondvraag en afsluiting

De voorzitter meldt dat de RvT binnenkort start met de procedure voor de werving van een nieuw RvT-lid. De voorzitter vraagt wie van de GMR zich voor de BAC beschikbaar stelt. **De secretaris van de GMR stelt zich beschikbaar voor de BAC werving nieuw RvT-lid.**

Er zijn geen vragen. De voorzitter sluit de vergadering om 20.25 uur.

De GMR neemt afscheid van de vertrekkende leden. De voorzitter bedankt hen hartelijk voor hun inzet in de GMR. De voorzitter bedankt vervolgens in het bijzonder de secretaris voor zijn werkzaamheden in het afgelopen schooljaar.

Actiepuntenlijst na vergadering CvB-GMR na 17 juni 2024

De Koers en Visie "Dunamare doet meer" wordt jaarlijks geagendeerd	Elk jaar in juni	CvB
Op agenda GMR uitkomsten vier onderzoeklijnen en good practices	Themabijeenkomst	27 mei 2024
Vragen die spelen bij MRen. GMR houdt CvB op de hoogte hiervan	Doorlopend	GMR
Agenderen stand van zaken S.V.Z. nieuwe Onderwijsregio in OV	Najaar 2024	HR
Agenderen Medezeggenschapsreglement en Medezeggenschapsstatuut	Najaar 2024	GMR/CvB
Presentaties en daarbij behorende stukken meesturen met vergaderstukken en voorzien van oplegger	Doorlopend	CvB
Organiseren bijeenkomst GMR-MR'en in najaar 2024 met als thema 'de rol van de MR m.b.t. werkdrukverlagende maatregelen'	Najaar 2024	GMR
Implementatie Arbobeleid bespreken in bijeenkomst GMR-MR'en		
Het aangepaste voorstel Secundaire arbeidsvoorwaarden kilometervergoeding wordt door middel van een addendum aan de GMR voorgelegd.	25 november	CvB
Agenderen Verzuimbeleid, nieuwe arbodienst	25 november	HR
Agenderen stand van zaken Vitaliteitsbeleid	Voorjaar 2025	HR
Agenderen De oriëntatie op te ontwikkelen loopbaanpaden	25 november	HR
Agenderen Onderhoudsplan van het Goede Gesprek	25 november	HR
PowerPointpresentatie en de notitie 'Dunamare doet meer... Waar we op inzetten met ons onderwijs': Reactie richtvragen verzamelen en mailen naar CvB	25 juni	Secr. GMR