

VERSLAG VERGADERING GMR - CvB

Datum tijd:	25 maart 2024 18.00 – 19.45 uur
Locatie:	Coornhert Lyceum, Haarlem
Aanwezig:	GMR, H. Post (voorzitter/lid CvB), A. van Loenen (lid CvB), M. Bruggink (HR-adviseur), M. Peters (HR-adviseur), M. Zegers (HR-adviseur) en J. Groenheide (notulist)
Afwezig:	J. van der Meer, F. Oudemast en T. Vernout (GMR)

1. Opening

1.a. Welkom en vaststellen agenda

Michel Frijns neemt vanavond het voorzitterschap op zich, opent de vergadering en heet iedereen welkom. Julia van der Meer, Fred Oudemast en Teun Vernout zijn afwezig. Er volgt een korte voorstelronde. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

1.b. Mededelingen vanuit de GMR en PGMR

Protocol Schorsing en Verwijdering: de GMR heeft een aantal vragen gesteld. Deze zijn door het CvB beantwoord. Het CvB heeft ook gemeld dat de maatregel time-out juridisch juist is geformuleerd. De GMR heeft echter signalen ontvangen dat een aantal scholen zich niet aan deze maatregel gaat houden. Aan het CvB wordt gevraagd om de scholen erop te wijzen dat deze ruimte niet bestaat. **Het CvB neemt deze opmerking mee en bespreekt dit punt met de schooldirecteuren.**

1.c. Mededelingen vanuit het CvB:

- Anita Schoon start per 1 mei a.s. als hoofd HR op het Bestuurs- en Servicebureau. Dit betekent dat de agenda weer wordt uitgevoerd, maar dat HR nog wel een inhaalslag moet maken.
- De HR-adviseurs zijn in deze vergadering aanwezig voor het geven van een toelichting over en beantwoorden van de vragen van de stukken waarvoor zij zelf verantwoordelijk zijn en die zij zelf vorm hebben gegeven. De vragen vanuit de GMR met betrekking tot het Mobiliteitsbeleid zijn voor een deel schriftelijk beantwoord.
- Het Strategisch HR-beleid: dit proces gaat langer duren en wordt opgepakt door het nieuwe hoofd HR. Om die reden is dit stuk niet geagendeerd.
- Afgelopen vrijdag is een leerling van De Linie overleden na een scooterongeval. Het CvB was vanmorgen in het teamoverleg aanwezig en was zeer onder de indruk over de wijze waarop het team dit overlijden heeft opgepakt en vorm gegeven binnen de school. Ter nagedachtenis aan de leerling wordt een minuut stilte in acht genomen.

2. Verslag GMR-CVB vergadering d.d. 22 januari 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. Resultaten MTO (ter informatie)

Mieke Peters, HR-adviseur, licht de resultaten van het MTO toe en benoemt een aantal aandachtspunten, waarmee de scholen en HR aan de slag gaan.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

- Welke aandachtspunten worden door HR en welke worden door de scholen opgepakt? HR: uit het onderzoek is een aantal aandachtspunten gekomen, dat door de scholen moet worden opgepakt. Aan de scholen is gevraagd om hier beleid op te formuleren. Centraal overzicht van dit beleid, onder andere op het gebied van het taakbeleid en waar zich de discrepanties bevinden, zou wel wenselijk zijn zodat hierop gestuurd kan worden. CvB: alle scholen zijn gebenchmarkt op bepaalde onderwerpen onder andere het taakbeleid. Met de directeuren is ook gesproken over het gelijktrekken van het taakbeleid, maar dat was niet mogelijk vanwege de financiële verschillen. Een aantal schooldirecteuren is hier ook met de eigen MR over in gesprek, maar ook dit blijven ingewikkelde gesprekken.
- In hoeverre kunnen scholen van elkaar het leren? CvB: tussen scholen bestaan grote verschillen op diverse gebieden. Dit maakt het ingewikkeld om de scholen gelijk te trekken. Voor alle mavo- en havo-scholen is wel een bijeenkomst georganiseerd om te onderzoeken op welke gebieden zij van elkaar kunnen leren. HR: deze gesprekken moeten dus op schoolniveau plaatsvinden. Momenteel loopt op drie scholen de pilot 'Verminderen onderwijstijd'. Deze scholen denken samen met de MR na over dit onderwerp. Daarnaast bezoeken de MR'en andere scholen om te onderzoeken hoe andere scholen omgaan met dit onderwerp en op welke gebieden de scholen van elkaar kunnen leren. Zoals eerder aangegeven blijft het lastig om hier centraal op te sturen aangezien de scholen zo van elkaar verschillen.
- Het toenemend aantal ZZP-ers op de scholen veroorzaakt ook een toename van de werkdruk doordat het zittend personeel steeds meer bijzondere taken op zich moet nemen.
- Er bestaat een verbinding tussen de mate waarop een docent ervaart dat hij invloed kan uitoefenen op zijn werk en de manier waarop het taakbeleid is ingericht. CvB: om die reden wordt ook gekeken naar het anders vormgeven van het taakbeleid. Wat vindt een medewerker leuk en wat past bij hem/haar. Ook het verminderen van de contacturen kan de werkdruk verlagen.
- Uit de resultaten van het MTO blijkt wel dat het uitvoeren van de taken en met name de wijze waarop een medewerker hier invloed op kan uitoefenen de werkdruk kan verlagen. In hoeverre zijn deze werkdruk verlagende maatregelen mogelijk? CvB: de dialoog hierover moet op de scholen plaatsvinden. Het team/de sectie van de school moet gezamenlijk tot de invulling en verdeling van het takenpakket komen. Echter de invloed op het eigen werk en de werkdrukervaring, hoe het je belast, wordt door iedereen anders ervaren. Het zou mooi zijn als een team of een sectie met elkaar tot een model komt, waarvan medewerkers juist energie krijgen. Op het Haarlem College is een poging gedaan om tot dit model te komen, maar helaas ervaren de medewerkers nog steeds werkdruk.
- Wijkt Dunamare af van andere scholen? CvB: gemiddeld genomen scoort Dunamare positief. De individuele scholen wijken daar wel vanaf. Met name de categorale scholen scoren hoog, maar hoe breder de school hoe lager de score. De oorzaak hiervan ligt waarschijnlijk in de complexiteit en diversiteit van deze scholen.
- Zijn de datasets van de MTO's van de voorgaande jaren beschikbaar voor correlationeel onderzoek en ten behoeve van de gesprekken tussen de scholen? CvB: het CvB voert gesprekken met de schoolleiding onder andere over de resultaten van het MTO, het Goede Gesprek, de Net Promoter Score (NPS) en het imago van de school. De resultaten van de voorgaande jaren worden in deze gesprekken meegenomen.
- Uit het MTO blijkt dat tweederde van het personeel problemen heeft met de ongewenste gedragingen veroorzaakt door leerlingen. Is dit een trend die gelijkmatig is en worden daar acties op ondernomen? HR: dit probleem doet zich op alle scholen voor. In de Kwaliteitsgroep HR wordt verder gesproken over te nemen acties. Hoe wordt dit ervaren op de scholen? In hoeverre is een school in staat om hiermee om te gaan? Waar hebben de medewerkers behoefte wat betreft de collectieve werkdrukmiddelen? CvB: alle onderzoeken, uitgevoerd door onder andere de gemeente en GGZ,

geven aan dat kinderen negatief denken over het leven en geven aan dat het gedrag van kinderen de verkeerde kant opgaat. In Haarlem is er sprake van sterk overadviseren. Dat kan weer leiden tot stress, afstroom van leerlingen en thuiszitters. Dit beeld sluit aan bij de resultaten van dit onderzoek. Scholen hebben al interventies uitgevoerd bij kinderen die zich misdragen. Het is uiteindelijk aan de school en het team om te kijken welke maatregelen bij de school past.

- In Amstelland is een onderzoek uitgevoerd, waarbij onderzocht is welke maatregelen het beste bij welke leerlingen passen. Deze rapportage is beschikbaar en wordt met het CvB gedeeld.
- Worden de lokale MR'en ook betrokken bij de gesprekken met betrekking tot de werkdrukverlagende maatregelen? HR: het werkdrukplan wordt jaarlijks geëvalueerd en met de schoolleiding besproken. Vervolgens worden de vervolgacties doorgenomen. Het is de bedoeling dat de schoolleiding dit plan en de vervolgacties jaarlijks voor de MR-vergadering agendeert, aangezien de MR instemmingsrecht heeft op dit plan.
- **De GMR organiseert in het najaar weer een bijeenkomst GMR-MR'en. De GMR stelt voor om in deze bijeenkomst de rol van de MR'en met betrekking tot de werkdrukverlagende maatregelen te bespreken. Het CvB gaat hiermee akkoord.**

De GMR heeft verder geen vragen.

4. **Aanbesteding Arbodienst** (ter informatie)

Het advies van de werkgroep aanbesteding arbodienst om de aanbesteding van de Arbodienst te gunnen aan Dokter Jones BV ligt ter informatie voor aan de GMR. Mieke Pieters (HR-adviseur) licht kort het proces toe. Het is aan het CvB of zij dit advies overneemt. Er zijn geen vragen vanuit de GMR.

5. **Mobiliteitsbeleid**

Aan de P-GMR wordt gevraagd om in te stemmen met het (verplichte) Mobiliteitsbeleid. Maartje Zegers licht het Mobiliteitsbeleid toe. De vragen vanuit de GMR zijn door haar beantwoord. De voorzitter bedankt de HR-adviseur voor het beantwoorden van een groot deel van de vragen.

Aanvullende opmerkingen/vragen vanuit de P-GMR:

- Wordt bij de beschikbaarheid van een medewerker uit de mobiliteitspool ook gekeken naar de overige kwaliteiten van deze medewerker? En worden deze kwaliteiten ook ingezet om een medewerker te binden en te behouden. HR: dit punt heeft betrekking op het kennen van elkaars kwaliteiten, zowel binnen de school als ook op centraal niveau. Er is afgesproken om de kwaliteiten van een medewerker aan het profiel van de medewerker toe te voegen. Wat vindt een medewerker leuk en waar liggen zijn/haar kwaliteiten? Er wordt momenteel gewerkt aan een portaal waarop een medewerker op Dunamare niveau kan gaan aangeven waar zijn/haar kwaliteiten liggen en welke interesses hij/zij heeft. Het is de bedoeling om dit portaal te koppelen aan het Goede Gesprek. **Er wordt afgesproken om in het beleidsstuk te vermelden dat ook de kwaliteiten van een medewerker aan zijn of haar profiel worden toegevoegd.**
- Uit de verslaglegging van het Goede Gesprek kan naar voren komen of iemand in aanmerking wil komen voor mobiliteit. Echter het voeren van dit Goede Gesprek en de verslaglegging van dit gesprek laat op een aantal scholen te wensen over. CvB: 20-25 scholen houden zich aan de gesprekkencyclus en de verslaglegging van dit gesprek. Op 5 locaties zijn de gesprekkencyclus en de verslaglegging van het Goede Gesprek niet op orde. In het beleid staat nu vermeld dat medewerkers waarbij de uitvoering van de gesprekkencyclus niet op orde is, worden uitgesloten van de verplichte mobiliteit. **Het CvB stelt bij dit punt een aanvulling voor en te vermelden dat de gesprekkencyclus hiertoe op orde dient te zijn binnen de school. De GMR gaat hiermee akkoord.**
- De matching van medewerkers die boventallig zijn, vindt nu plaats op basis van de werktijdfactor. Het kan voorkomen dat een medewerker met een WTF van 0,8 fte matcht met een bepaalde functie, terwijl hij/zij in die 0,8 fte ook voor nog 0,4 fte andere taken uitvoert. Dit betekent dat hij/zij bij een sollicitatie die 0,4 fte aan taken achterlaat. HR: in de formatieronde vindt een oriënterend gesprek plaats waarin gesproken wordt over het totale plaatje, namelijk in dit voorbeeld naar de 0,4 + 0,4 fte. **Het CvB stelt voor om in de beschrijving op te nemen, dat bij de matching ook naar de overige taken wordt gekeken. De GMR gaat hiermee akkoord.**

- Een startende docent wordt aangesteld voor een periode van twee jaar. Hoe verhoudt deze startende docent zich tot de inductieperiode van drie jaar. De GMR stelt voor om de beide periodes gelijk te trekken naar drie jaar. **Het CvB gaat ermee akkoord om de aanstellingsperiode van een startende docent en de inductieperiode gelijk te trekken naar drie jaar.**

Er zijn verder geen vragen meer. De voorzitter brengt het (verplichte) mobiliteitsbeleid in stemming en vraagt aan de P-GMR of zij met het (verplichte) mobiliteitsbeleid kan instemmen, mits de aanvullingen en aanpassingen op het stuk worden doorgevoerd. **De P-GMR stemt hier unaniem mee in.**

6. **Secundaire arbeidsvoorwaarden Dunamare 2024-2027**

Aan de P-GMR wordt gevraagd om instemming te verlenen op het voorgenomen besluit van het zowel het CvB als HR ten aanzien van de harde arbeidsvoorwaarden, de zachte arbeidsvoorwaarden, LFB, communicatie en ingangsdatum, zoals geformuleerd in de oplegger. Daarnaast wordt aan de P-GMR gevraagd om aanvullende input en advies ten aanzien van de zachte arbeidsvoorwaarden te geven. Meta Bruggink licht het proces om te komen tot de Secundaire arbeidsvoorwaarden van Dunamare onderwijs 2024-2027 toe.

Vragen/opmerkingen:

- Op welke manier kunnen deze secundaire arbeidsvoorwaarden helpen bij de werving van nieuw personeel en op welk gebied onderscheid Dunamare zich van andere onderwijsgroepen? HR: de reiskostenvergoeding is opgehoogd van 0,17 cent naar 0,23 cent per kilometer. Dunamare respecteert wel wat in de cao vermeld staat, namelijk tot 8 km geen reiskostenvergoeding en ditzelfde geldt ook voor tot 25 km voor het tweede dienstjaar. Qua werving wordt steviger ingezet op wat Dunamare kan bieden aan nieuwe medewerkers en dat Dunamare trots is op wat zij kan bieden.
- LFB-uren: kan het CvB toelichten waarom ervoor gekozen is om dit beleid in de huidige vorm te behouden? CvB: er is voor gekozen om geen Dunamare breed beleid hiervoor op te stellen omdat op de LFB-uren een individueel recht per personeelslid ligt, dat op de school zelf besproken moet worden. Daarnaast wordt de uitwerking van dit beleid ook geleid door de lokale omstandigheden. Naast het belang van de organisatie kan ook een individuele afweging worden gemaakt. Een school geeft dan verlof aan een medewerker onder bepaalde voorwaarden. Het is de bedoeling dat de flexibele inzet van de LFB-uren in het team en met de MR wordt besproken en dat daar de besluiten worden genomen. Hoe een school deze uren invult, is dus aan de school. Het CvB benadrukt nogmaals dat zij om die reden geen Dunamare breed beleid kan opstellen, aangezien de inzet van de LFB-uren een individueel recht is.
- Tussen het niet en wel opstellen van beleid zit ook het geven van een handreiking waar zich deze ruimte bevindt. CvB: deze ruimte bevindt zich in het individuele gesprek. Hier kun je geen handreiking aan geven, maar daar kun je wel meer aandacht aan besteden in het gesprek. Hierop aansluitend vraagt de GMR om de leidinggevenden daar bewust van te maken waar zich deze ruimte bevindt. CvB: aan de leidinggevenden kan worden meegegeven dat zij, bij specifieke bezwaren, de mogelijkheid hebben om LFB-uren in te zetten. Op deze manier kunnen zij er bewust voor kiezen om medewerkers te binden en te behouden. GMR: voorlichtende regelingen zouden daarbij kunnen helpen. HR: dit overzicht is beschikbaar voor de schoolleiding.
- Waarom is er specifiek voor scenario 0 gekozen? Zijn de andere scenario's ook getoetst? HR: het voorstel is in de kwaliteitsgroep en met het CvB besproken. Er is niet voor scenario 1 gekozen, omdat dit scenario meer kosten met zich meebracht.
- Waarom is niet voor een sportabonnement gekozen in plaats van de vitaliteitsvergoeding? HR: de vitaliteitsvergoeding bedient een breder publiek.
- Het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket heeft een looptijd van drie jaar. Is deze looptijd gelijk aan de cao? CvB: een cao heeft meestal een looptijd van 1 à 2 jaar. Op het moment dat de nieuwe cao wordt afgesloten, overruled deze de afspraken gemaakt in het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket.

Er zijn verder geen vragen.

De P-GMR stemt unaniem in met het secundaire arbeidsvoorwaardenpakket 2024-2027.

7. Rondvraag en afsluiting

Het CvB meldt dat aan de P-GMR gevraagd is om aanvullende input en advies ten aanzien van de zachte arbeidsvoorwaarden te geven. De P-GMR kan deze feed back op de mail zetten of meenemen naar de volgende overlegvergadering. De GMR neemt dit punt mee.

Er zijn geen vragen. De voorzitter sluit de vergadering om 19.50 uur.

Actiepuntenlijst na vergadering CvB-GMR na 25 maart 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 nieuwe Onderwijsregio in OV	Nader af te spreken	GMR/CvB/SvD
Agenderen Medezeggenschapsreglement en Medezeggenschapsstatuut	Nader af te spreken	GMR/CvB
Presentaties en daarbij behorende stukken meesturen met vergaderstukken en voorzien van oplegger	Doorlopend	CvB
Agenderen vrijwillige mobiliteit voor OV van 17 juni	17 juni	CvB/HR
Maatregel time-out: bespreken met schooldirecteuren	Juni 2024	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
Aanleveren aanvullende input en advies t.a.v. zachte arbeidsvoorwaarden bij HR	Juni	PGMR