

Concept notulen extra ONDERLINGE GMR VERGADERING d.d. 7 januari 2025

Locatie: SEC adres: Westersplein 4B/4C Castricum

Aanwezig:

Personeelsgeleding: Caroline Blaas (CB) (vice-voorzitter), Marita Smits (MS), Peter-Paul Rauwerda (PR), Peter Heere (PH), Fred van Kruistum (FvK), Monique Wentink (MW)

Oudergeleding: Bianca Spoelder (BS) (voorzitter), Gaby Schmidtgall (GS), Shirley Wesselingh (SW), Merel de Jager (MdJ) (online)

Leerlinggeleding: Yara den Haan (YdH), Tijs van Iperen,

SEC (punt 2): Jacqueline Kleine (JK) (integratiespecialist/adviseur duurzame inzetbaarheid)

Secretaris: Marlies Oosters (MO)

Afwezig: Personeelsgeleding: Hans de Roon (HdR), Hermien Jorna (HJ)

Leerlinggeleding: Petter van der Geest

Notulen: Marlies Oosters

1) Opening vergadering 18:25 uur

Vaststelling agenda en inventariseren rondvraag.

2) Update Stand van Zaken Duurzame inzetbaarheid (update)

Toelichting Jacqueline Kleine (Service Expertise centrum (SEC))

<https://www.voion.nl/inspiratie/duurzame-inzetbaarheid-betrokken-medewerkers-vormen-de-sleutel-tot-succes-ter-informatie>

De visie op duurzame inzetbaarheid is circa 2,5 jaar geleden ontwikkeld met medewerkers en teamleiders. In die visie staat het gelijkwaardige gesprek met de leidinggevende centraal.

Dit gesprek zou moeten gaan over de vijf thema's die JK toelicht aan de hand van het plaatje uit de presentatie. Dit zijn de thema's loopbaan & persoonlijke ontwikkeling, vitaliteit, werkplezier, werk-privé balans en sterk in je werk.

Op alle scholen is een studiemiddag geweest over duurzame inzetbaarheid waar visie en plan van aanpak is uitgelegd. Werkvermogensmonitor kon door iedereen Ingevuld worden. 70% van de medewerkers heeft dit gedaan. Het blijkt uit een landelijk onderzoek dat de oudere werknemer aan het eind van het werkzame leven gemiddeld nog een goed werkvermogen heeft.

Elke school heeft de monitor 1x laten invullen, JPT inmiddels 2x. Dit wordt op een vast moment door de school aangeboden.

Het idee van de werkvermogensmonitor is dat je tijdig in beeld krijgt of het werkvermogen aan het verminderen is. Naar aanleiding van dit onderzoek kan elke medewerker, gratis en anoniem contact opnemen met een coach om te bespreken "wat kan ik veranderen in mijn leven om een goede inzetbaarheid te behouden".

Deelname aan de coaches is anoniem naar SVOK toe. Coaches waar contact mee gezocht kan worden zijn o.a. een loopbaancoach of budgetcoach.

Ook zijn er themabijeenkomsten georganiseerd over o.a.:

Overgang & werk om handvatten te krijgen hoe hier mee om te gaan, mantelzorg & werk, omgaan met verlies. Na deze drie bijeenkomsten kon één keer persoonlijk gesprek aangevraagd worden over het specifieke onderwerp.

Binnen SVOK neemt per vervolgbijeenkomst de animo af, wellicht is samenwerking met andere scholenorganisaties in de regio een optie om het rendabel te houden. (De expertise is allemaal extern ingehuurd).

Nog 2 thema's zijn nu in ontwikkeling: "ouders van jonge kinderen" en "hoe manage ik de laatste jaren van mijn arbeidzame leven".

Met de werkvermogensmonitor wordt het werkvermogen in kaart gebracht, maar ook enkele extra's, waardoor je als werknemers ziet voor jezelf welke factoren voor jou invloed hebben op werkvermogen.

Op Schoolniveau zie je ook wat er speelt bij de medewerkers. Dan weet je waar je als school aandacht aan moet geven en in kunt investeren. Enkele voorbeelden:

- binnen het JPT was een significant verband tussen leefstijl en werkvermogen zichtbaar. Daar is een leefstijlworkshop gegeven over dit onderwerp. Ook werk-privé-balans was zo'n onderwerp.
- bij Skills, waren andere stuurfactoren belangrijk: financiële fit workshop en slapen en leefstijl. Deze vier workshops worden aangeboden in de MR academie, zodat het voor iedereen toegankelijk is. De GMR leden vinden dit een mooi aanbod.

Gesprekstechnieken is ook behoefte aan, juist ook bij teamleiders. Die workshop is vorig jaar aangeboden. Vooraf was veel belangstelling, maar uiteindelijk een lage deelname. In toekomst met datumprikker kijken welke datum het beste past om de cursus vol te krijgen.

Hoe nu verder, wat is de volgende stap? Door veel gesprekken te voeren met medewerkers en twee teamleiders per school wil JK informatie ophalen of er behoefte is aan meer/andere onderwerpen en of dit voldoende is.

De GMR uit de bezorgdheid over de onderwerpen: "wat heb je nodig om zelf duurzaam inzetbaar te blijven. Hoe ga je om met hectiek in het werk, met prikkels, etc." JK neemt deze suggesties mee.

In maart op BOO-dag het nieuwe plan van aanpak presenteren. Dan wordt ook bekeken of we hiermee verder gaan.

Vraag: kan de werkvermogensmonitor ook op elk willekeurig moment ingevuld worden, bijvoorbeeld in een quick scan? JK neemt dit mee.

3) Mededelingen voorzitter gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

Geen

4) Notulen GMR onderling dd 10 december 2024

Wijzigingen: enkele kleine tekstuele wijzigingen. Met inbegrip van deze wijzigingen worden de notulen vastgesteld.

N.a.v. notulen

Mbt Begroting SVOK: Tijdens de behandeling van de begroting in de GMR bleek onduidelijkheid over waar de investeringen voor het SC in de begroting terug zijn te vinden. Ook was onduidelijk of de eventuele kosten voor het inhuizen van het SC in het JPT in het rijtje van de mogelijke investeringen uit het MJOP staan, ofwel of deze kosten tot de noodzakelijke kosten worden gerekend.

Antw Controller SEC: De investeringen worden meegenomen in de business case.

Afhankelijk van de soort gemaakte kosten zal het tot investeren en afschrijven leiden of rechtstreeks in de exploitatie.

Ook binnen SCN staan stelposten voor Inventaris en ICT als gevolg van de voorziene leerlingengroei, maar ook deze staan nog on-hold in afwachting van de uitkomst van de business case.

Bovenstaande investeringen komen niet uit het MJOP, omdat het geen instandhoudsinvesteringen bevatten.

De kosten voor inhuizing nemen we ook mee in de business case.

Maw: de kosten zitten niet in de begroting waar de GMR positief advies op heeft gegeven.

Mbt Brinn-nummer (uit de rondvraag)

Antw van directeur SEC: Het is niet eenvoudig om een apart brinn-nummer te krijgen. We hebben hier een paar jaar terug al eens naar gekeken. De overheid is hier zeer terughoudend in.

Als de GMR hier nog meer over wil weten, zouden we er weer opnieuw naar moeten kijken.

Dit onderwerp meenemen in vooroverleg DB GMR met CvB op 8 januari.

5) a) Plaatsings- en bezwaarprocedure (instemming)

Het kan zijn dat indien een OOP'er het niet eens is met de plaatsing na het gesprek met de leidinggevende en vervolgens de interne bezwarenprocedure ingaat, dat dat lastig kan zijn. Echter een leidinggevende heeft vaker dit soort gesprekken.

Positief is dat de leidinggevendenden worden gecoached en een cursus krijgen over hoe om te gaan met deze procedure.

Kanttekeningen bij instemmingsverzoek:

- ⇒ in Jip en Janneke taal aangeven dat je iemand mee kan nemen tijdens de gesprekken.
- ⇒ Zorg dat er een goed invul format voor een bezwaarbrief op te vragen is.
- ⇒ Medewerkers informeren over wat impliciete werkzaamheden zijn, dmv informatieverstrekking in algemene zin.
- ⇒ Algemene informatie "bijeenkomst", online, verzorgen, waar vragen, etc. gesteld kunnen worden, om bezwaren voor te zijn. Geen vragen over de individuele situatie, maar algemene vragen over o.a. de procedure.
- ⇒ Blz 5 beschrijving procedure klopt niet met de punten, opnieuw bekijken.
- ⇒ *Tekstueel: Blz 6 "omstandigheden niet in is om", wordt hier bedoeld: "niet in staat is...."?*

Indien deze punten worden meegenomen, stemt de GMR in met de Plaatsings- en bezwaarprocedure.

De GMR verzoekt CvB een evaluatie van dit proces achteraf, met daarin onder andere hoeveel en in welke fase er bezwaren zijn geweest.

b) Interne bezwarencommissie ter informatie

In de voorlichting aan de GMR over lidmaatschap aan de interne bezwarencommissie is een vergissing gemaakt. Het lid van de interne bezwarencommissie hoeft geen personeelslid van het SVOK te zijn. Dit mag ook iemand zijn met expertise hierover, die van buiten het SVOK komt. Het gaat erom dat de GMR iemand voordraagt waarin ze vertrouwen hebben dat die persoon kundig is/expertise heeft op dit onderwerp.

6) Vervolg Supreme college (advies)

Uit de evaluatie blijkt dat geen van de doelstellingen die waren gesteld zijn gehaald.

CvB heeft schriftelijk geantwoord op schriftelijke vragen van de GMR.

De indruk bestaat bij deelnemers aan het SC onderwijs dat de ouderbijdrage moet worden betaald (door de ouders). Hierover ontstaat een uitgebreide discussie: de ouderbijdrage is immers een vrijwillige bijdrage en mag nooit verplicht worden. Als er wel een verplichting is, noem het dan geen ouderbijdrage.

In geen van de vragenrondes en toelichting door de bestuurder en kwartiermaker is gesproken over aanvullende gelden voor toelating tot het Supreme College, integendeel zelfs.

- ⇒ De GMR mist in de laatste versie van de adviesaanvraag van de bestuurder de go/no go criteria.
- ⇒ De GMR beschouwt de memo's 241129 en 241217 over SC en de go/no go criteria onlosmakelijk verbonden met de adviesaanvraag voor het vervolg van het Supreme College.
- ⇒ Indien de vraag naar financiële ondersteuning vanuit het bestuur hoger wordt dan het maximum uit de adviesaanvraag van 381K euro, dan zal de GMR daar niet akkoord mee gaan.
- ⇒ De ouderbijdrage is geen verplichting. Om die reden de ouderbijdrage niet voor 100% meenemen in de inkomsten in exploitatieoverzicht begroting. Met andere woorden de begroting aanpassen. Indien de bovenstaande punten worden overgenomen door het College van Bestuur, geeft de meerderheid van de GMR positief advies.

7) Lesuitval

Uit de vorige vergadering met de bestuurder op 5 november jl. kwam het verzoek van de bestuurder dat de GMR binnen scholen zelf navraagt hoe groot het probleem is. De GMR ziet het niet als een verantwoordelijkheid van de MR'en. Ook niet om het bijvoorbeeld door middel van enquête aan ouders te vragen.

Navraag binnen Forta levert op dat 1,79% lesuitval is geregistreerd in Magister. Is dit een optie om deze gegevens bij alle scholen op te halen? Vraag aan CvB: haal bij de scholen de cijfers uit magister of Zermelo op over lesuitval. Dit bespreken in vooroverleg DB GMR-CvB op 8 januari.

8) Bezwaarcommissie Functiewaardering

Is bij punt 5b besproken. Cie HR kijkt naar de kandidaten op basis van motievatie-brief.

9) OPR

MS geeft korte toelichting

Onderzoek gedaan hoe samenwerkingsverband verder gaat of meer samenwerken noodzakelijk is in welke richting dan ook. Voor eind januari moet dit duidelijk zijn.

10) Vacatures GMR ouder- (Dali/Skills)

Geen kandidaten

11) Hoe kunnen we de voorbereiding voor het vergaderen efficiënter maken?

Pas in de vergadering komen de ideeën bij elkaar.

De verschillende commissies spitten een onderwerp uit. Zoals met de financiële commissie, zou dat ook met andere punten kunnen?

Wie heeft affiniteit met welke punten. Vragen we uit bij de agenda om te onderzoeken en ook hoe we informatie kunnen delen tijdens de voorbereiding. Vraagt input van ons allen.

12) Rondvraag

Geen vragen.

13) Sluiting (21.14 uur)