

VERSLAG VERGADERING GMR - CvB

Datum | tijd: 20 januari 2025 | Inloop met broodje vanaf 17.30 uur
Vergadering 18.00-20.00 uur

Locatie: BSB

Aanwezig: GMR, A. van Loenen, A. Schoon, S. Bobbert

1. Opening

1.a. Welkom en vaststellen agenda

De vergadering wordt geopend. Linda en Stef zijn afwezig. De agenda wordt vastgesteld met de toevoeging over de ambtelijk secretaris bij de rondvraag.

1.b. Mededelingen namens de GMR en namens het CVB

Er zijn geen mededelingen.

2. Verslagen vergaderingen

2.a. GMR-CVB-vergadering d.d. 25 november 2024 (ter vaststelling)

Het verslag wordt vastgesteld met 2 redactionele wijzigingen.

3. Ter instemming door PGMR

3.a. Evaluatie en verlengen generatieregeling

De generatieregeling, gestart in 2020, ondersteunt 60+ medewerkers door hen minder te laten werken (20% vanaf 60 jaar, 40% vanaf 63 jaar om vitaliteit en doorstroom te bevorderen. De regeling, geëvalueerd en verlengd tot 31 juli 2024, kost gemiddeld €200.000 per jaar. Deelname is 30% van de 60+ populatie. Verzuimcijfers tonen een daling in ziekmeldingen en verzuimdagen over de afgelopen jaren.

De PGMR gaat unaniem akkoord met:

- Verlengen van de huidige generatieregeling voor de duur van 5 schooljaren (einddatum 31 juli 2030)
- Evaluatie van de generatieregeling in schooljaar 2029-2030
- Er wordt een tussenevaluatie opgestart op het moment dat de kosten van de generatieregeling de grens van 500.000 euro bereikt.

De GMR vraagt waarom slechts 30% van de doelgroep deelneemt. Onderzoek hiernaar wordt op dit moment nog niet uitgevoerd.

De GMR vraagt gevraagd of de gezondheidswinst (minder zieken) is verdisconteerd in de kosten. Dit blijkt niet het geval.

De GMR vraagt of de regeling deel uitmaakt van “Het Goede Gesprek”. Idealiter zou dit het geval moeten zijn.

Actiepunt: Onderzoek naar de deelnamepercentages en verankering in “Het Goede Gesprek”.

Vervolgstappen: vaststellen in CVB-overleg en communicatie.

3.b. Secundaire arbeidsvoorwaarden

April van Loenen presenteert wijzigingen in de secundaire arbeidsvoorwaarden. Tijdens de presentatie ontstaan enkele vragen en opmerkingen:

Over de NS-kaart wordt opgemerkt dat de kosten per maand (€55) onduidelijk zijn door het ontbreken van gebruikersaantallen en een euroteken.

De GMR stelt vragen over de leasefietsregeling, waar slechts één persoon gebruik van maakt.

Er worden procesafspraken gemaakt om de efficiëntie van vergaderingen te bevorderen. Indien voorafgaand aan de vergadering vragen over een document via de secretaris van de GMR worden aangeleverd, zal het CvB deze vragen gericht voorbereiden. Om te voorkomen dat er geen besluit genomen kan worden, is het voorstel om tijdens de vergadering andere vragen of vragen die niet in het verlengde liggen van de vragen die schriftelijk zijn gesteld worden over hetzelfde document te voorkomen. Op deze manier wordt een effectieve afronding/besluitvorming/advisering mogelijk gemaakt.

April van Loenen licht, in het kader van de uitleg over het gelopen proces, de uitval van de bestuurssecretaris, het vertrek van hoofd HR en de interim-oplossing voor deze positie toe. Door deze samenloop van omstandigheden, is na de bespreking in de Kwaliteitsgroepen het CVB niet meer bij de aanvullingen betrokken geweest en zijn de stukken rechtstreeks naar de GMR gestuurd. De vastgestelde secundaire arbeidsvoorwaarden zijn na de zomervakantie zonder opdracht gepubliceerd, wat niet had mogen gebeuren. Het CvB benadrukt dat dit geen representatief voorbeeld is van hoe het CVB en de GMR in de afgelopen vier jaar gewend is samen te werken.

In overleg tussen het CVB en het DB van de GMR zijn vervolgens richtingen besproken en is ruimte gezocht om tot oplossingen te komen. De afspraak die hieruit voortvloeide is dat er, betreffende de secundaire arbeidsvoorwaarden, zal worden gewerkt aan betere communicatie over het pakket en het aanbod van secundaire arbeidsvoorwaarden aan medewerkers en het maken van afspraken met externe partijen t.b.v. het onderzoeken naar collectieve mogelijkheden, zoals bijvoorbeeld voor aanbod van collectieve verzekeringen. De GMR heeft gevraagd of de besluitvorming kan worden uitgesteld tot de vergadering van 31 maart 2025. Dit is door het CvB goedgekeurd.

Een overzicht van de werkkostenregeling (WKR) wordt besproken, inclusief de boeking hiervan bij scholen. De GMR geeft aan geschrokken te zijn, aangezien tijdens de vorige vergadering was aangegeven dat de regeling “op de grens” zat. Er wordt toegelicht dat de situatie in 2022 een incidenteel effect was door corona. Eventuele overschrijdingen worden uit de reserves gehaald.

De GMR vraagt wat er precies onder representatiekosten valt. Hier vallen onder andere bloemen en vergelijkbare uitgaven onder.

De GMR vraagt of meer communicatie over de secundaire arbeidsvoorwaarden zal leiden tot een hogere overschrijding. Dat zal moeten blijken uit de evaluatie na 1 schooljaar. Indien nodig worden alternatieve oplossingen zorgvuldig onderzocht.

De GMR vraagt of het risico van overschrijding weloverwogen is. Het CvB geeft aan dat dit zorgvuldig is afgewogen. Hoewel streven naar nul blijft, zijn incidentele overschrijdingen soms onvermijdelijk.

De GMR vraagt of halverwege het jaar kan worden bijgestuurd. Dit is niet mogelijk; aanpassingen kunnen alleen bovenschools worden gedaan per het volgende schooljaar.

De GMR vraagt of de overschrijdingen worden doorberekend aan individuele scholen. Dit wordt bevestigd, los van de bovenschoolse kosten.

De GMR neemt de informatie mee en zal deze verder bespreken tijdens de studiemiddag op 6 februari 2025.

4. Strategisch HR (presentatie)

Anita Schoon geeft een presentatie waarin het concept van het Strategisch HR plan wordt getoond. Tijdens de discussie wordt door de GMR opgemerkt dat strategisch HR zich terecht richt op het versterken van relaties

tussen medewerkers en leidinggevenden. De pijlers van het plan zijn besproken, waaronder persoonlijke ontwikkeling, flexibiliteit in de wijze van organiseren en het binden en behouden van medewerkers. De GMR merkt op dat dit niet alleen om structurele verbeteringen gaat, maar ook om het creëren van een cultuur waarin feedback en wederzijds begrip centraal staan. Het Goede Gesprek is een belangrijke tool voor zowel evaluatie als ontwikkeling.

Er is besproken hoe de transitiefase een hogere werkdruk met zich mee kan brengen voor teamleiders. De verwachting is dat deze werkdruk afneemt zodra het beleid volledig is ingebed. Het CvB erkent deze uitdaging en onderzoekt mogelijkheden om teamleiders in deze fase extra te ondersteunen. Het plan biedt ruimte voor maatwerk per school.

De GMR benadrukt dat feedback geven en ontvangen een integraal onderdeel moet zijn van strategisch HR. Dit vereist training en ondersteuning voor zowel leidinggevenden als medewerkers.

Er is gesproken over het terugdringen van zzp'ers binnen het onderwijs. Hoewel er in sommige situaties geen alternatief is en de inzet van een zzp'er soms nodig blijft, wordt beleid ontwikkeld om het aantal tijdelijke krachten te minimaliseren en meer stabiliteit te bieden binnen teams.

De GMR vraagt hoe strategisch HR zich vertaalt naar concrete acties en meetbare resultaten. Het CvB geeft aan dat dit wordt opgenomen in jaarplannen en voortgangsrapportages en de VGG cyclus.

Er wordt gevraagd hoe het plan aansluit op regionale samenwerkingen. Het CvB licht toe dat hierover overleg plaatsvindt binnen de Onderwijsregio.

De GMR vraagt naar ondersteuning bij problemen van medewerkers, omdat het plan uitgaat van een positieve insteek. Er is bewust gekozen voor een positieve insteek, tegelijkertijd blijft ondersteuning bij uitdagingen belangrijk. Dit wordt meegenomen in de verdere ontwikkeling van het plan.

5. Rondvraag en afsluiting

De GMR heeft voorgesteld een ambtelijk secretaris te benoemen voor de continuïteit van de GMR. Het CvB steunt dit voorstel. De GMR is hiervoor de opdrachtgever en stuurt de ambtelijk secretaris aan.

De vervolgstappen die door de secretaris van de GMR worden opgepakt zijn:

1. Goedkeuring in het CVB overleg.
2. Het laten opstellen van een functiebeschrijving, weging en opname in het functieboek
3. Aanpassing van de reglementen van de Medezeggenschap
4. Instemming door de GMR.
5. Publicatie van een vacature met beoogd kandidaat

Actiepunten: Floris stuurt informatie aan de GMR over de studiemiddag RvT.