

GMR vergadering van 22 april 2021

Aan- en afwezigheid is vastgelegd in de presentielijst (210422-01)

GMR vergadering met CvB**1. Opening en welkom**

De voorzitter heet iedereen welkom. De vergadering vindt online via Teams plaats.

Speciaal welkom aan Xaveer Wanders, ze is het nieuwe hoofd P&O van ATO-scholenkring.

Ze stelt zichzelf voor aan de leden.

Het is de laatste vergadering voor Manon en Simone, de voorzitter bedankt Manon voor haar langdurige inzet en gedrevenheid binnen de GMR en Simone voor de prettige en constructieve samenwerking.

Verslag vorige vergadering 26 januari 2021

Het verslag wordt goedgekeurd en definitief gemaakt.

Actielijst

Toelichting op de actielijst:

De vraag wordt gesteld of het mobiliteitsplan nog wel actueel is.

Dit plan is nog actueel. Het mobiliteitsplan wordt op de welkomspagina van de site geplaatst, zodat iedere medewerker dit kan inzien.

Presentielijst

De presentielijst wordt na afloop van de vergadering digitaal bijgewerkt.

Vaststelling agenda

De agenda wordt vastgesteld.

2. Mededelingen CvB

N.a.v. het nationaal programma onderwijs, zijn scholen bezig met een schoolscan. Deze scan maken ze n.a.v. de middentoetsen. De vraag is, hoe gaat het met de kinderen voor Corona en hoe is de situatie nu. Het ministerie wil een impuls geven aan de scholen, hiervoor moet er een analyse komen en d.m.v. een menukaart kunnen scholen kiezen voor bepaalde interventies. Die interventies, worden vertaald voor de Nederlandse situatie. Op de menukaart staan bewezen effectieve methodes om achterstanden in te lopen.

De MR-en van de scholen hebben hierin een belangrijke rol.

Komen er nog richtlijnen vanuit ATO?

Bij ATO daalt het aantal leerlingen minimaal, volgens de cijfers van de gemeenten. Voor de organisatie zijn er altijd nieuwe medewerkers nodig. Het bestuur heeft met de directeuren gesproken, zij hebben behoefte aan een format, zodat het bestuurlijk ook met elkaar te vergelijken is. Voor directeuren komt er veel werk op ze af. Het is belangrijk om procesondersteuning aan te bieden aan de directeuren.

Kwartaalrapportage Q1

De kwartaalrapportage is ter informatie aan de GMR aangeboden.

3. Bestuursformatieplan

De presentatie wordt bijgevoegd.

Toelichting van Simone van Oort op het Bestuursformatieplan:

Het bestuursformatieplan is dit jaar anders aangepakt, een themagerichte aanpak.

In basis is de formatie gezond, er is een licht dalend aantal leerlingen. Vanaf 2023 gaan er een aantal mensen met pensioen, P&O is ook bezig om de instroom te vormen. Er wordt vaak een tekort begroot op personeel, maar gedurende het schooljaar loopt ATO vaak in op de formatie.

Er is wel zorg over de Maaspoort, het leerlingenaantal daalt daar. Vanuit P&O en het bestuur is hier aandacht voor.

Er is nu geen verplichte mobiliteit aan de orde.

Belangrijke aandachtspunten:

- De zorgvraag neemt toe. Leerlingaantallen zijn niet stijgend. Er moet rekening gehouden worden met het blijven leveren van de juiste kwaliteit.
- Grote stijging op OOP gebied, dat moet goed in de gaten gehouden worden.
- Vraag naar vervanging stijgt, er wordt extra inzet ingezet. De flexibele schil bij ATO is toereikend. Xaveer zal kritisch kijken naar de inrichting van de flexibele arbeid binnen ATO.
- Interne mobiliteit komt moeilijker op gang. De reden hiervan is nog niet helemaal duidelijk. Het kan komen door Corona. Dit wordt besproken in een expertteam P&O. Dit onderwerp zal ook terugkomen op de agenda van de GMR.
- Inzetbaarheid, hoe kan de leeftijdsfase gericht opgepakt worden?
- Er is een krappe arbeidsmarkt: ATO krijgt goede kandidaten binnen op vacatures die zijn uitgezet. Afgelopen jaar zijn alle vacatures ingevuld.

Vervolg:

- Er zijn een aantal vragen gesteld voor de toekomst, waar P&O verder mee aan de slag gaat.
- Belangrijke partijen hierbij zijn: het expertteam P&O, de werkgroep P&O en het DB.

Vragen aan P&O:

Bovenschoolse kosten

Daar worden alle flexmedewerkers in meegerekend, dit wordt verder doorgerekend en de uitkomst zal vergelijkbaar zijn met de huidige situatie. Het is opgenomen als een stelpost, die later wordt toebedeeld aan een kostenplaats.

De GPL (= gemiddelde personeelslasten) gaat omhoog, waardoor een negatief formatiesaldo kan ontstaan. De vraag is of er nu meer personeel is of dat de salarissen hoger zijn? De GPL zou naar beneden gaan. Het bestuur legt uit dat dit steeds wordt aangepast naar de werkelijke kosten, deze voorspellingen kloppen vrijwel altijd.

Anneke Kohnen kan uitleggen, waarom het bedrag steeds wordt aangepast en wat de consequenties zijn voor de formatie.

Actie: Anneke wordt uitgenodigd voor een volgende vergadering om uitleg te geven over de aangepaste GPL.

Staan de **inkomsten werkdrukmiddelen** in het bestuursformatieplan?

Deze worden verantwoord in het jaarverslag. Ze staan niet in het formatieplan van ATO, maar het formatieplan van de scholen zelf.

Nieuwe arbeidsdienstverlener

Simone van Oort stuurt het document met het proces voor een nieuwe arbodienstverlener naar de GMR. Dit wordt toegevoegd in de bijlage. ATO heeft een pakket van eisen samengesteld, het proces is goed doorlopen. Er is een keuze gemaakt door P&O, de GMR heeft hierin nog een rol. In het document is te lezen hoe ATO tot deze keus is gekomen.

Actie: Overstap arbodienstverlener wordt op de agenda van de volgende vergadering geplaatst ter instemming.

Onderwijsondersteunend personeel

N.a.v. de inrichting van het functiehuis zijn er vragen gekomen over de inschaling van OOP-ers.

Enkele OOP-ers geven aan dat ze het lastig vinden dat de inschaling meestal op de laagste schaal zit. Hierop zijn geen officiële bezwaren gemaakt, maar enkele OOP-ers willen hierover graag het gesprek aangaan. Bij wie kunnen ze terecht?

In eerste instantie is dat de directeur. De directeur is in de lead om te bepalen wat er nodig is op de school, is de rol van een OOP-er er een lichte of zware rol? P&O kijkt hierin mee. In de praktijk blijkt het lastig om te bepalen, de vraag is ook uitgezet bij het expertteam. Iedereen is nu ingedeeld, maar de vraag is hoe dit in de toekomst wordt gedaan, er zijn nog veel vragen. Dit wordt opnieuw geagendeerd in het expertteam en ook de directeuren kunnen met elkaar spiegelen om de gelijkwaardigheid te krijgen.

Als een OOP-er er niet uitkomt met de directeur, is de bezwarenprocedure de volgende stap. Het proces hiervoor is helder. Het is niet duidelijk waar de onduidelijkheid is ontstaan, P&O neemt dit signaal mee.

4. Managementstatuut

De GMR leden hebben een brief ontvangen over het proces van de totstandkoming van het Managementstatuut en het Managementstatuut zelf. Het proces is meer dan een jaar geleden begonnen. Het directiebestuur is hierin bevestigd. Er is een werkgroep samengesteld van directeuren en het CvB. Hieruit is het conceptmanagementstatuut ontstaan. Het directiebestuur heeft hier positief advies op uitgebracht. Nu ligt het statuut ter advies bij de GMR. Het advies van de GMR wordt omgezet in een definitief besluit van het CvB.

Het CvB heeft vragen over het medezeggenschapsreglement van de GMR, wat een co-creatie is tussen GMR en CvB. Het CvB wil hierbij graag betrokken worden. Vanwege het advies van het CNV, voor de nieuwe samenstelling GMR, is het reglement ter sprake gekomen. De adviseur van CNV, heeft hierin een wijziging aangebracht als gevolg van een eventuele nieuwe samenstelling.

Het CvB wil graag samen met de GMR artikel 38 bespreken.

Actie: Er wordt een afspraak gemaakt met de werkgroep kleiner GMR en het CvB om het statuut door te spreken.

Actie: Dit onderwerp wordt op de agenda van de volgende vergadering geplaatst.

5. Teambevoegdheid spoor 10-14

Het spoor 10-14 traject is gestart met 10 leerlingen.

Deze leerlingen vanuit de bovenbouw en de eerste 2 jaar van het voortgezet onderwijs, volgen samen onderwijs. Leerkrachten met dubbele bevoegdheden zijn geselecteerd, maar zij kwamen tekort. Leerkrachten kunnen een teambevoegdheid aanvragen, elke leraar heeft een eigen bevoegdheid/expertise en dit vormt samen een team. De vraag ligt nu bij de GMR, om de vraag voor het experiment teambevoegdheid 10-14 te ondersteunen.

Actie: De GMR ondersteunt dit experiment en stuurt de getekende versie retour naar het CvB.

6. Jaarverslag GMR 2019-2020

Het jaarverslag heeft eerder op agenda gestaan.

Er is een verzoek geweest aan de leden voor aanvullingen, maar daar zijn geen reacties op gekomen.

Voor komend jaar is het handig om gedurende het jaar het verslag op te bouwen.

Het verslag wordt op de website van ATO geplaatst en naar de accountant gestuurd. Het is een onderdeel van het jaarverslag van ATO.

Actie: Danielle stuurt het GMR jaarverslag door naar het CvB.

Besluit: De GMR stelt het jaarverslag GMR 2019-2020 vast.

Het CvB verlaat de vergadering.

De vraag wordt gesteld, waarom er geen reactie komt als het CvB stukken inbrengt?

Vaak worden stukken al uitvoerig besproken binnen de werkgroepen en zijn de vragen al beantwoord.

Ook ontbreekt er soms kennis over bepaalde onderdelen. Een slechte voorbereiding zou ook een reden kunnen zijn. De voorzitter heeft ook al een voorgesprek met het CvB, waardoor vragen/opmerkingen al verwerkt worden in de stukken. Het zou een optie kunnen zijn om bepaalde vergaderstukken al in een werkgroep of met een paar GMR-leden te laten voorbereiden en inhoudelijk te laten oppakken, waarna dit gezamenlijk besproken kan worden in de GMR en er advies uitgebracht kan worden naar de GMR. De agendapunten kunnen zo verdeeld worden, er ontstaat meer verdieping en het scheelt veel voorbereidingstijd. Maar iedereen zou wel op de hoogte moeten zijn van de inhoud van de stukken om de rol van GMR-lid goed te kunnen pakken. De procesafspraken zouden nog eens goed doorlopen moeten worden.

Hoe komt het dat er zoveel verloop is onder het personeel? Met name ook onder de directeuren?

Zou de reden 'elders carrière kansen' voor al deze gevallen opgaan?

De werkgroep Personeel heeft zich hierover gebogen met Xaveer.

Hierover zou het gesprek gevoerd moeten worden in de GMR-vergadering.

7. Terugkoppeling werkgroepen

Actie: Dit onderwerp wordt op de agenda van de volgende vergadering geplaatst.

8. Stemming nieuwe samenstelling GMR

De adviseur van CNV heeft aangegeven het reglement en de statuten GMR aan te passen n.a.v. het advies omtrent de nieuwe samenstelling GMR.

Actie: De werkgroep Kleinere GMR bespreekt artikel 38 met de adviseur van CNV. Een terugkoppeling of dit juridisch juist is, komt terug in de GMR.

De werkgroep heeft een voorlegger gemaakt, waarin het voorstel voor een kleinere GMR staat beschreven. Er zijn nog veel vragen vanuit de GMR.

Wat wordt er van de nieuwe GMR-leden gevraagd?

Hoe vindt de vertegenwoordiging per school plaats?

Er wordt meer gevraagd van de MR-en, de taak wordt breder.

Hoe vindt de communicatie plaats als de school niet vertegenwoordigd is in de GMR?

Communicatie is van groot belang in de nieuwe opstelling, de link tussen MR-en en GMR is belangrijk.

De zorg over de communicatie wordt uitgesproken. De werkgroep geeft aan dat dit een aandachtspunt is en dat het wordt meegenomen in het communicatieplan.

De exacte vorm van de nieuwe GMR wordt nog verder uitgewerkt. Het is een optie om met werkgroepen te werken, waar ook weer (niet GMR vertegenwoordigde) scholen in zijn vertegenwoordigd. Het blijft de vraag, waar haal je GMR/MR-leden vandaan, het is nu al lastig om elke school vertegenwoordigd te krijgen.

Een kleinere GMR betekent wel meer gemotiveerde mensen.

Alle scholen hebben 60 uur staan voor de vertegenwoordiging in de GMR. Hoe zit dat in het geval van clustering van scholen, kunnen scholen elkaars 60 uur gebruiken? En hoe zit het met een urenvergoeding als iemand deelneemt in een werkgroep? Hiervoor moet een duidelijk huishoudelijk reglement opgesteld worden.

Actie: Han zal navraag doen over het gebruik van elkaars 60 uur in de GMR en de urenvergoeding voor deelname aan een werkgroep.

Een kleinere GMR wordt als prettig ervaren, de zorg wordt uitgesproken dat de communicatie tussen de GMR en de MR lastiger kan worden. Het is belangrijk goed na te denken hoe de verbinding te maken. Het is een taak van de MR om het GMR lid uit het cluster op te zoeken, wat lastiger kan zijn. De werkgroepen zijn onevenredig belast, maar dat is nu ook het geval. Daarin is het mogelijk om externe expertise te vragen of een werkgroep te formeren met niet GMR leden. De vraag is hoe vind je die mensen bij elkaar?

Er zijn nog veel vragen over de nieuwe samenstelling van de GMR.

Aan clustering zitten consequenties in de communicatielijnen die daaraan hangen.

Een grote barrière lijkt de taak- en werkdruk. Daar moeten nog afspraken over worden gemaakt.

De werkgroep Personeel ervaart veel werkdruk, het is het enige kanaal voor overleg met P&O. Er is geen OR binnen ATO wat gevolgen heeft voor de taken van de GMR. En het is de eigen keus van de GMR, om mee te willen denken in het voortraject van beleidsstukken van het CvB en P&O. Zijn de taken die passen binnen de GMR duidelijk afgebakend? De consequenties voor een kleinere GMR moeten goed in kaart worden gebracht.

Is de GMR klaar voor stemming? De meesten zeggen van niet, er zijn nog teveel vragen en onduidelijkheden.

Als er nu niet wordt gekozen, is de samenstelling van de GMR ten aller tijden aan te passen, ook gedurende het schooljaar. Starten in januari is ook een optie. Maar dat heeft consequenties voor de verdeling van de uren van de P-GMR, daar ontstaat dan frictie. Het is ook mogelijk om nu te stemmen en de vragen die resten op mail te zetten naar de werkgroep, waardoor het proces doorgang kan vinden. Dat lijkt voor nu de beste optie.

Actie: De GMR-leden zetten hun vragen en zorgen omtrent de nieuwe samenstelling GMR op mail voor dinsdagavond 27 april.

Actie: De vragen worden gebundeld door Danielle en doorgestuurd naar Han.

Besluit: De GMR gaat akkoord met het voorstel van de werkgroep 'Kleinere GMR' om de GMR te verkleinen. Het proces zal verder worden doorlopen. Vragen worden op mail gezet en na de meivakantie beantwoord.

De GMR bedankt de werkgroep voor al het werk wat ze hebben gedaan omtrent het voorstel voor een kleinere GMR.

Managementstatuut

Besluit: De GMR geeft positief advies over het Managementstatuut.

Actie: Roland communiceert dit met het CvB.

9. Vergaderrooster 2021-2022

Actie: Het vergaderrooster komt op de agenda van de volgende vergadering.

10. Afsluiting vergadering

De voorzitter sluit de vergadering om 22.10 uur af.

De volgende vergadering vindt plaats op 1 juni 2021 om 20.00 uur.

Actielijst				
Nr	Ontstaan	Wat	Wie	Wanneer
68	22-04-21	Positief advies op het Managementstatuut doorgeven aan het CvB.	VZ	01-06-2021
67	22-04-21	Vragen bundelen en aan Han sturen.	Danielle	27-04-2021
66	22-04-21	Vragen en zorgen omtrent nieuwe samenstelling GMR aan gmr@ato-scholenkring sturen voor dinsdagavond 27 april.	GMR	27-04-2021
65	22-04-21	Navraag doen over het gebruik van elkaars 60 uur in de GMR en de urenvergoeding voor deelname aan een werkgroep in de nieuwe samenstelling van de GMR.	Han	01-06-2021
64	22-04-21	Artikel 38 bespreken met CNV ivm juridische juistheid.	Wg Kleinere GMR	01-06-2021
63	22-04-21	GMR jaarverslag 2019-2020 naar het CvB sturen.	Danielle	01-06-2021
62	22-04-21	Akkoord op teambevoegdheidsvraag van spoor 10-14 naar het CvB sturen.	VZ	01-06-2021
61	22-04-21	Afspraak maken met het CvB over het aangepast GMR statuut (artikel 38).	Wg Kleinere GMR	01-06-2021
60	22-04-21	Anneke Kohnen uitnodigen voor de volgende vergadering om uitleg te geven over de verhoging GPL.	VZ	01-06-2021
55	22-04-21	Overstap arbodienstverlener, vergaderrooster 2021-2022, aangepast GMR statuut, groot verloop personeel/directeuren binnen ATO, terugkoppeling werkgroepen, voorzitterschap GMR, het verschil in ICT-faciliteiten per school, diverse deskundigheid van de GMR leden op de agenda van een volgende vergadering plaatsnemen.	VZ	01-06-2021

NB. Actiepunten die zijn afgehandeld in een vergadering zijn van deze lijst gehaald.