

GMR vergadering van 7 juli 2021

Aan- en afwezigheid is vastgelegd in de presentielijst (210707)

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

De voorzitter heet iedereen welkom. De vergadering vindt online via Teams plaats. Het is een bijzondere GMR vergadering, omdat dit de laatste vergadering is in deze samenstelling. De voorzitter geeft aan dat het jammer is dat het geen fysieke bijeenkomst kon worden.

Presentielijst

De presentielijst wordt na afloop van de vergadering digitaal bijgewerkt.

Vaststelling agenda

De agenda wordt vastgesteld.

Verslag vorige vergadering 1 juni 2021

Het verslag van 1 juni wordt goedgekeurd en definitief gemaakt.

Actielijst

De actielijst is besproken.

Toelichting op de actielijst:

Actie 64: Artikel 38 is besproken met het CNV en is aangepast in het GMR-reglement.

Actie: Han stuurt de GMR-leden alle digitale uitnodigingen voor komend schooljaar.

De statutenwijziging van ATO moet verder in de Raadsvergadering worden besproken. In het voorjaar zal dit in de raad worden gepasseerd. Christon van Vught begeleidt ATO hierin, zij is akkoord met de stukken en het voordragen aan de Raad.

2. Mededelingen CvB

De mededelingen zijn meegestuurd als bijlage.

Vragen n.a.v. de mededelingen:

Worden de 60 uren toegevoegd aan het taakbeleid van de scholen? Of wordt dit niet meer opgenomen in het taakbeleid?

De personeelsleden die deelnemen aan de GMR zullen vanaf volgend schooljaar 60 uur krijgen voor het uitvoeren van deze taak. Dit wordt bekostigd uit bovenschoolse middelen. Deze uren worden toegevoegd aan de formatie van de betrokken scholen, zodat de school er geen nadeel van ondervindt. De 60 uur is persoonsgebonden en wordt op naam toegevoegd aan de school. Het voorstel is om hiermee te gaan werken, eind 2021 wordt dit geëvalueerd. Deze informatie is ook gedeeld met de directeuren middels de nieuwsbrief.

Voorheen waren er ook 60 uren beschikbaar voor deelname aan de GMR, wat is nu het verschil?

De school moest het toen zelf inzetten, het ging af van de ontwikkeltijd. Nu wordt het bovenschoolse budget ingezet, dit is extra voor de scholen en gaat niet van de taakuren af. Dit wordt opgenomen in de taakuren van de school zelf. Er is een onderscheid tussen de taakuren en de kostensystematiek. Er wordt budget toegevoegd en dat heeft geen impact op de taakuren. Het is belangrijk dat wordt bijgehouden hoeveel tijd er wordt besteed aan de GMR. Het is niet mogelijk om boven de normaartaak uit te komen.

Is er meer bekend over de deelname aan het TV-programma?

Bij de start van Corona zijn de helden van de zorg genoemd. Talpa wil nu een programma maken over de helden van het onderwijs. ATO is een interessante stichting voor dit programma; de vraag is binnen ATO uitgezet om hieraan deel te nemen. 2 scholen hebben interesse om hieraan mee te werken, dit is doorgegeven aan Talpa. Indien hierover meer informatie is, wordt dit gedeeld met de GMR.

3. HR

Toelichting door Xaveer Wanders

De presentatie wordt toegevoegd als bijlage.

Waardering- en beloningsbeleid

Xaveer geeft een update over de stand van zaken van het beleid. De bedoeling was dat er een conceptplan zou zijn, maar door de snel opvolgende vergaderingen van het directiebestuur en de GMR, is dit nog niet gelukt. Het beleidsstuk volgt na de zomervakantie.

Op 10 juni is er een bijeenkomst geweest om te praten over het beloningsbeleid met de werkgroep Personeel van ATO, 4 directeuren, de werkgroep Personeel van de GMR en geïnteresseerden. De opkomst was niet zo hoog, ongeveer 12 personen, maar het was een gemêleerde groep en er werden veel verschillende inzichten gedeeld. De werkwijze was verrassend en heel zinvol, er was ruimte voor ieders bijdrage. Met de onderwerpen die genoemd zijn, gaat HR aan de slag.

Er wordt gekozen voor de term waardering i.p.v. beloning. Goed werkgeverschap bestaat uit enerzijds salaris en anderzijds attenties. Het presteren als team moet ook gezien worden. Dat geldt ook voor medewerkers die niet altijd in de schijnwerpers staan. Bijvoorbeeld het nooit ziek zijn, mag beloond worden.

HR heeft nu een beleidsstuk klaar, wat gisteren is besproken in het directiebestuur. Dit wordt verder uitgewerkt en komt op de agenda van de GMR na de zomervakantie.

Visie op leren en ontwikkelen

Er is een enquête uitgezet om te onderzoeken hoe de instrumenten ervaren worden. Met input vanuit de enquête en input vanuit de werkgroepen is er een conceptvisie ontstaan. Deze stond gisteren op de agenda van het directiebestuur. De visie is een afgeleide van de kernwaarden en het koersplan.

Het gaat ook om de praktijk, de gesprekkencyclus is daar een voorbeeld van. Ook het ambitiegesprek wordt positief ervaren. Er wordt nog verder gekeken naar wat belangrijk is:

- HR gaat aan de slag met de ATO-academie
- Het accreditatieproces, het functiegebouw (de functie bepaalt het salaris) en de werving en selectie wordt verder opgepakt.

De vraag wordt gesteld: hoe kom je in een bepaalde functie terecht? Worden competenties en ervaring ook meegenomen of wordt er alleen gekeken naar opleiding? In het onderwijs is PABO altijd een vereiste, in andere beroepen is dat vaak breder. Waarom wordt er niet gekeken naar de eisen van een functie? Wordt er gekeken vanuit het individu of vanuit de functie? Hierover zal het gesprek verder worden gevoerd en wordt nieuw beleid ontwikkeld.

In het beleidsstuk komt naar voren, als je een taak hebt waar je voor betaald dan hoort dat bij jouw functie (staat dat in de functiebeschrijving). Als je die taak niet meer wilt uitvoeren dan moet je ontslag nemen uit die functie en een andere functie aanvaarden met een andere salaris. Kan dit zomaar? De CAO geeft duidelijk aan dat dit alleen kan als het vrijwillig gebeurt. Als door onschuld het niet meer mogelijk is een taak uit te voeren, dan kan het salaris niet worden afgenomen.

Als voorbeeld, om dit te verduidelijken (is niet zo specifiek in de vergadering genoemd): Je bent leerkracht (schaal L10) en je wordt benoemd in de functie bouwcoördinator (schaal L11). Daar zijn werkzaamheden aan gekoppeld. Als die tegen jouw zin je worden ontnomen dan blijf je in de functie, omdat dit niet door jouw schuld komt.

Beleid flexibele arbeid

Hierover is een bijlage meegestuurd.

Xaveer heeft eerder de flexpool begeleid en dit beleidsstuk is het resultaat van de bevindingen en is verder uitgewerkt.

Conform de bepalingen van de CAO gaan de treden voor schaal 10 automatisch omhoog. Dit geldt voor de medewerkers van ATO en voor de flexpool. De treden binnen de schaal kunnen niet vertragen, maar wel sneller worden doorlopen. Om sneller van startbekwaam naar basisbekwaam te komen, moet een dossier aangemaakt worden. Dit kost veel tijd. Dit nieuwe beleid wordt nu duidelijker omschreven voor ATO, het is in 2019 uit de CAO

gehaald. Het speelt op dit moment niet binnen ATO, maar voor het nieuwe schooljaar zal dit beleid zijn uitgeschreven.

Er zijn nu 30 fte-ers in de flexpool nodig om aan de vervangingsvraag te voldoen. Veel vragen zijn vervangingsvragen, urgente vervanging. Als er meer inzet (langduriger) nodig is, is er meer tijd om geschikte kandidaten te vinden en kan een vacature worden uitgezet. Veel vervangers werden ook ingezet om die extra langdurige inzet op te vullen. Daardoor ontstaan er tekorten in de urgente aanvragen. Dat moet beter gestroomlijnd worden. Ook moeten de vervangersfaciliteiten worden verbeterd, doorstroom is van belang. De klankbordgroep heeft hier uitgebreid over gesproken.

Wat is het verschil tussen pool A, B of C?

A-pool: Dit zijn medewerkers die alleen voor ATO werkzaam zijn, zij werken al langer bij ATO of houden zich bezig met bepaalde projecten voor ATO. Deze groep is nog maar klein en moet anders worden ingericht.

B-pool: Deze medewerkers zijn in dienst bij het schoolbestuur en worden gedetacheerd. Ze komen vaak net van school.

C-pool: Hier gaat het om parttime medewerkers, die extra ingezet willen worden.

D-pool: Hier gaat het om losse invalkrachten met specifieke wensen, bijvoorbeeld gepensioneerden die soms ingezet willen worden, maar alleen op bepaalde tijden en op bepaalde scholen. Als ze daadwerkelijk ingezet worden, wordt de arbeidsovereenkomst opgesteld. Ze hebben geen structureel contract.

Expeditedagen: ervaren leerkrachten worden gekoppeld aan nieuwe medewerkers. De koppelingen zijn nog niet gemaakt en worden op maat bepaald. Het gaat hier om de oriëntatie voor leerkrachten. De ervaringen zijn positief.

Vervanging van ondersteuners zou de toekomst kunnen worden. Dat moet worden afgestemd met de andere besturen. Scholen moeten dit willen afnemen en de medewerker een dienstverband aanbieden. De vraag is of er werk genoeg is voor de ondersteuners?

Huidige situatie flexpool:

De flexpool is nagenoeg leeg, er zijn veel vacatures. Veel flexpoolers hebben inmiddels een baan op de scholen. Onderdeel zijn van de flexpool is een goede ervaring voor een leerkracht. Er is een tekort aan leerkrachten, zie notitie in de presentatie. In het directieberaad is hierover ook gesproken en zijn er ideeën uitgewisseld. Genoemd wordt het anders organiseren van de flexpool, gepensioneerden vragen extra te werken, parttimers vragen meer te werken, opleidingen aanbieden.

Wat is er gaande op de arbeidsmarkt?

Er is een groot personeelstekort in veel sectoren. Er komen soms geen reacties meer op vacatures en dat is niet eerder voorgekomen. De krapte wordt groter. Ook door NPO-gelden wordt er extra personeel aangetrokken op de scholen, ze komen in dienst van de school. Er is meer vraag naar personeel, terwijl het aanbod daalt.

Xaveer geeft aan open te staan voor suggesties hierin vanuit de GMR.

Genoemd wordt dat het belangrijk is om contacten te hebben met opleidingen, om het vak van leerkracht te promoten en om bijvoorbeeld stages en meeloopstages aan te bieden. Afspraken maken met PABO's in de buurt. En afspraken maken over arbeidsvoorwaarden in de regio. HR wil samen met een kleine groep van de GMR brainstormen over dit onderwerp. Marianne, Roland, Lisette, Erik en Mandy bieden zich aan.

Actie: Het waarderingsbeleid, visie op leren en ontwikkelen en beleid flexibele arbeid op de agenda van de GMR-vergadering van 28 september plaatsen.

De voorzitter bedankt Xaveer hartelijk. Xaveer verlaat de vergadering.

4. Stand van zaken kleinere GMR

Zie agendapunt 5.

5. Bekendmaking (nieuwe) GMR leden en afscheid van oude leden GMR

De voorzitter geeft nogmaals aan dat het jammer is dat deze bijeenkomst niet fysiek kon zijn. Hij bedankt alle leden voor hun inzet dit schooljaar. En geeft aan, dat hij open staat voor terugkoppeling wat betreft de GMR en het voorzitterschap afgelopen schooljaar: de GMR kan beter worden, als....

Hans en Ankie bedanken ook alle leden, ze hebben ondanks de grootte van de GMR een grote betrokkenheid ervaren. Veel mensen waren elke vergadering weer aanwezig. Ze bedanken de leden die komend jaar blijven en de leden die nu afscheid nemen van de GMR. Er is veel bewondering voor de inzet van de ouders en leerkrachten, ze worden als een goed voorbeeld gezien.

De voorzitter spreekt speciale dank uit aan 4 leden, die vele jaren trouw lid zijn geweest van de GMR en nu afscheid nemen. Ook Hans en Ankie worden bedankt voor hun bijdrage aan de GMR.

Het CvB verlaat de vergadering

De samenstelling van de nieuwe GMR is als bijlage toegevoegd aan de vergaderstukken.

Han licht de stemmingen voor de verschillende groepen toe. Voor sommige clusters waren er weinig stemmen. Het is zorgelijk dat er zo weinig animo is voor de GMR.

Het is belangrijk om volgend schooljaar de GMR beter te profileren op de scholen. Vooral jonge leerkrachten krijgen weinig informatie over de GMR. Misschien is het aansluiten van enkele GMR-leden bij startersbijeenkomsten een optie om de GMR meer bekendheid te geven. De leerkrachten en ouders moeten getriggerd worden om mee te willen denken over belangrijke onderwerpen (praktische voorbeelden aangeven, die ze raken). Ook tijdens de opleiding aan de PABO wordt medezeggenschap niet besproken. Persoonlijke benadering van leerkrachten voor de GMR wordt als belangrijk ervaren. De GMR moet ook op de agenda van de MR-en komen. Actie: Profilering/marketing en communicatie GMR, bepalen inhoud GMR op de agenda plaatsen van de volgende vergadering.

6. Terugkoppeling werkgroepen

Wat moet er naar volgend jaar?

Hoe geven we de overdrachten vorm?

Werkgroep Personeel:

Deze werkgroep gaat grotendeels mee naar de nieuwe GMR, overdracht is nu ook niet nodig. De continuïteit is geborgd.

Hoe wordt de samenstelling van de werkgroepen volgend schooljaar?

Volgend jaar wordt er gekeken naar een herverdeling wat betreft de groepen. Het is belangrijk te kijken naar wat de toegevoegde waarde is van de werkgroep en welke werkgroepen door moeten gaan. Het is ook mogelijk om vanuit een andere kring mensen te vragen, als extra ondersteuning voor de werkgroepen.

Actie: Verdeling werkgroepen op de agenda van de GMR plaatsen.

7. Terugkoppeling gesprek Finance

Kaders Financien

Bestemmingsreserves op schoolniveau worden overgeheveld naar bovenschoolse reserves. Het financiële verschil tussen de scholen verdwijnt daarmee. Directeuren hebben hier gemoedelijk op gereageerd. Ze vinden het een logische stap, omdat er nu echt wordt geïnvesteerd. Het is belangrijk om dit onderwerp verder te bespreken met Anneke Kohnen in een volgende vergadering.

Actie: Anders alloceren van bestemmingsreserves (met Anneke Kohnen) op de agenda van een volgende vergadering plaatsen.

Het CvB heeft, na overleg met de directeuren, besloten dat er van de NPO-gelden geen 3% afgedragen hoeft te worden aan bovenschoolse reserves. Het beleidsstuk wordt nog rond gestuurd.

Nieuwe wetgeving

De GMR heeft in de nieuwe wetgeving een grotere stem op de begroting, op sommige onderdelen heeft de GMR instemmingsrecht gekregen. De planning wordt samen met Anneke ingericht, zodat de GMR tijdig kan instemmen.

GPL

Wat betreft GPL is er verwarring in de termen.

Een fte-er kost een bepaald bedrag, de prijs kan stijgen door bijvoorbeeld loonstijging. Hierdoor stijgt de GPL, maar fte blijft gelijk. De formatieve inzet blijft dan gelijk.

8. Instemmen met nieuwe GMR reglementen en medezeggenschapsstatuut

Het bestuur heeft de documenten opgesteld, de GMR mag instemming geven.

De nieuwe versies (met wat kleine aanpassingen vanuit de GMR) worden naar het bestuur gestuurd.

In artikel 5 wordt het lettertype aangepast.

De vraag wordt gesteld, als iemand ziek wordt of zwanger is, moet dat nog specifiek vermeld worden in het GMR reglement. Waar wordt de vervanging dan vandaan gehaald? Dan is artikel 14 van toepassing, er ontstaat dan een tussentijdse vacature. Hier wordt genoemd: zodra een lid geen deelname meer heeft aan de GMR. Daar valt zwangerschap of ziekte ook onder. Er wordt dan eerst geworven binnen het cluster, lukt dit niet dan worden de andere clusters aangesproken. De MR van het cluster kiest een kandidaat.

Besluit: De GMR stemt in met het medezeggenschapsstatuut en het GMR-reglement.

Actie: De voorzitter stuurt een mail aan het CvB met deze instemming en de aangepaste versies.

9. Afsluiting vergadering**Procedure voorzitter**

Roland geeft aan graag als voorzitter te willen blijven. Mocht er animo zijn voor het voorzitterschap, dan kan dit worden doorgegeven.

Wie is de AVG specialist binnen ATO?

Actie: Dit wordt gecheckt bij Xaveer.

Actie: Passend onderwijs wordt meegenomen in de planning van volgend schooljaar. Tevens wordt de planning van HR hierin meegenomen.

Lisette geeft aan, dat ze zich beschikbaar stelt om volgend jaar, indien nodig, als vrijwilliger bij te dragen aan de GMR.

Actie: Op de agenda van de volgende GMR-vergadering komt het bepalen van het nieuwe doel van de nieuwe GMR. Tevens komt de rondvraag op de agenda's.

De voorzitter wenst iedereen een hele fijne vakantie!

De voorzitter sluit de vergadering om 22.00 uur af.

De volgende vergadering vindt plaats op 28 september 2021 om 20.00 uur.

Actielijst				
Nr	Ontstaan	Wat	Wie	Wanneer
04	07-07-2021	Digitale uitnodigingen sturen naar de GMR-leden voor de vergaderingen van schooljaar 21-22.	Han	01-08-2021
03	07-07-2021	Op de agenda van de GMR-vergadering van 28 september of de jaaragenda plaatsen: waarderingsbeleid, visie op leren en ontwikkelen, Beleid flexibele arbeid, marketing en communicatie GMR, inhoud en doelen nieuwe GMR, passend onderwijs, verdeling werkgroepen, anders alloceren bestemmingsreserves met Anneke Kohlen.	VZ	28-09-2021
02	07-07-2021	Instemming GMR reglement en statuut bevestigen aan het CVB.	VZ	10-07-2021
01	07-07-2021	AVG specialist ATO checken bij Xaveer.	VZ	01-08-2021

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