

Samenvatting GMR vergadering 23 mei 2019

In de presentatie over duurzame inzetbaarheid is niet gesproken over een preventiemedewerker, wat is de reden hiervoor? De preventiemedewerker houdt zich o.a. bezig met RI&E. Het CvB geeft aan dat er binnen ATO gekozen is voor een andere aanpak t.a.v. de RI&E (zie vorige vergadering). De functie van preventiemedewerker bestaat wel op de scholen.

Het **medezeggenschapsstatuut** is door de GMR in 2017 goedgekeurd. Het is nu bijna 2 jaar geleden en het is aan de GMR of dit geactualiseerd moet worden.

Het **managementstatuut** gaat met name over bestuurlijke taken en bevoegdheden. Benamingen moeten aangepast worden. Het document moet ook worden aangepast naar de actuele situatie (Vlieger eruit halen, De Terp toevoegen) en dan kan het inhoudelijk ongewijzigd worden vastgesteld.

Het CvB heeft op 23 mei in het directeurenberaad een terugkoppeling gegeven van het managementstatuut. De kwartaalrapportage is ook ontvangen. Het managementstatuut regelt de verstandhouding tussen directeuren, het directieberaad en het CvB. De RvT heeft besloten dat het bestuur 2-hoofdig blijft. Daarmee kan het managementstatuut worden goedgekeurd. Er kan nu worden doorgepakt, met VOS ABB wordt het verder ingericht.

Uitbetaling stakingsdag

Het is nog niet bekend of de overheid de stakingsdag heeft uitbetaald. Als dat het geval is, dan zullen de mensen die hebben gestaakt niet worden gekort en wordt de stakingsdag gewoon uitbetaald. Het is een eigen keus om te staken en het CvB houdt het ook op het individuele recht. Als een medewerker lid is van de vakbond, dan ontvangt de medewerker een gemiste salaris altijd terug.

Jaartaak 1 oktober – 1 oktober

Er wordt aangegeven dat niet op alle scholen het beheersgedeelte van het werkverdelingsplan goed wordt ingevuld door de directeur. In het taakbeleidprogramma, Cupella, is het mogelijk om de jaartaak uit te laten rekenen van 1 oktober tot 1 oktober. Binnen ATO wordt uitgegaan van 1 oktober tot 1 oktober.

Verkiezingen op scholen

Er worden tijdens verkiezingsdagen in verschillende scholen van ATO gestemd. Op verkiezingsdagen is de school vrij toegankelijk voor iedereen die wil stemmen (deuren staan open). De vraag: Hoe gaat het bestuur/ school om met de veiligheid van school en kinderen bij dit soort dagen. Wie heeft welke rol? Het CvB geeft aan dat hierop geen beleid is. De school bepaalt zelf of ze de deuren openzet als stemlokaal. De school is dan ook zelf verantwoordelijk voor de veiligheid.

Meerjaren Bestuursformatieplan

Simone van Oort licht dit beleidsplan toe. Iedere directeur heeft het formatieplan inmiddels definitief gemaakt. ATO staat er positief voor. Zoals nu wordt ingeschat is er de komende periode geen overschrijding van het formatiebudget en ziet het er positief uit. In de leerlingenaantallen wordt vanaf 2022 een terugloop verwacht, daar moet op worden geanticipeerd. Er zullen nu in ieder geval geen gedwongen ontslagen vallen.

Bij Signum moeten er de komende tijd veel medewerkers weg vanwege overcapaciteit, ze werken met werkgeversbeleid i.p.v. ontslagbeleid, waardoor de medewerkers niet ontslagen kunnen worden.

Ze komen in een A-pool van Signum. ATO heeft haar vacatures gedeeld met Signum, daar kunnen de medewerkers van Signum op reageren. Er komen al een aantal medewerkers van Signum bij ATO werken.

De opmerking wordt gemaakt dat de leerlingenaantallen zullen dalen en tegelijkertijd veel medewerkers met pensioen gaan. Dat lijkt goed op elkaar afgestemd. Maar de werkelijkheid haalt vaak de tijd in, het zal dus moeten worden gezien of dit zo goed uitpakt.

Het bestuursformatieplan is gekoppeld aan de begroting. De GPL is verhoogd. Naast de jaarlijkse verhoging is het nog extra verhoogd door de CAO aanpassingen, door hogere loonlasten. De opmerking wordt gemaakt dat dat geen juiste reden is, omdat de lumpsum ook is verhoogd vanwege de landelijke salarisverhoging.

Ook de baten zijn verhoogd. ATO-scholenkring heeft de verwachting voor de komende jaren dat de ontwikkeling van de personele lasten (GPL) gelijke tred houdt met de daar tegenover staande baten van het Ministerie. Landelijk kijkt de PO-raad naar een nieuw bekostigingssysteem.

In het functiegebouw zijn enkele functienamen veranderd. Het functiebouwwerk is niet veranderd. Het ligt in de planning om het geactualiseerde functiegebouw volgend jaar af te ronden.

Het toekennen van formatie voor extra ondersteuning is lastig, omdat arrangementen vaak tijdelijk worden afgegeven. En door het aannemen van personeel wordt er structureel een verplichting aangegaan. Het CvB geeft aan dat ze advies hebben gegeven aan het Samenwerkingsverband om de arrangementsperiode langer te maken.

Vervangingsaanvragen zijn niet gerealiseerd, dat ligt aan de vraag voor bepaalde dagdelen, soort groepen, geen vervanging beschikbaar en het lastig invullen van vervanging eind van de week. Met regelmaat worden er analyses gehouden, welke aanvragen zijn er in welke periodes, zodat er op geanticipeerd kan worden en tijdelijk kan worden bijgestuurd.

De tendens is dat medewerkers die op eigen verzoek vertrekken, vaak als reden 'dichter bij huis werken' benoemen. Met alle vertrekkende medewerkers wordt een exitgesprek gehouden, zodat er een duidelijk beeld ontstaat van de reden van vertrek. Andersom bieden ook mensen uit de regio Den Bosch zich aan als sollicitant. Besluit: de GMR heeft ingestemd met het Meerjaren Bestuursformatieplan.

Presentatie Simone van Oort, P&O over stand van zaken Personeelsbeleid

De werkgroep Personeel heeft gesproken met Simone van Oort, P&O. Er zijn 4 thema's ontstaan n.a.v. de vraag wat wil ATO bieden:

- ATO als werkgever (trots/branding)
- Functiehuis
- Employee Journey
- Team P&O

Deze 4 thema's zullen in het najaar worden opgepakt. De P&O agenda wordt z.s.m. gedeeld.

Er zijn enkele sessies geweest over doorstroom en instroom van medewerkers. Iedereen van ATO was hiervoor uitgenodigd. De sessies voor de instroom zijn voor nieuwe medewerkers en de vraag werd gesteld: hoe ziet het instroomproces eruit, welke contactmomenten zijn er geweest, hoe waren de gesprekken, hoe is de branding, hoe was de eerste werkdag etc. Daarbij werden positieve en negatieve bevindingen genoemd.

Ook voor doorstroom werd dit gedaan, waaruit enkele aanbevelingen zijn gekomen. De hot topics worden opgepakt. Het doel is meer werkvreugde te creëren. De sessies werden positief ontvangen door de open gesprekken, de betrokkenheid en de prettige werkvorm. De doorstroom wordt misschien nog een keer herhaald, doordat de uitnodiging niet helemaal duidelijk was en er daardoor niet alle scholen vertegenwoordigd waren. De mogelijkheid om online te kunnen reageren wordt meegenomen. P&O vindt het belangrijk om aan te sluiten bij de behoeftes van de medewerkers.

In juni start een extern communicatie adviseur om de branding op te pakken, zowel intern als extern. De GMR wordt daarover geïnformeerd. Op 20 juni heeft Simone een afspraak met de werkgroep Personeel om het functiehuis te bespreken. In januari 2020 zal dit klaar zijn. De rol van de GMR ten aanzien van P&O wil Simone graag zien als een partner in ontwikkeling, om: mee te denken, mee te ontwikkelen, mee te doen.