

## Verslag GMR PO 3 februari 2025

|                 |                                                                |
|-----------------|----------------------------------------------------------------|
| Plaats en datum | Groningen, 3 februari 2025                                     |
| Aanvang / einde | 19:00 uur – 21:30 uur                                          |
| Vergaderlocatie | Ondersteuningsbureau Openbaar Onderwijs Groningen              |
| Opgemaakt door  | Golan Ephrati                                                  |
| Telefoon        | 06 828 939 32                                                  |
| Overlegorgaan   | GMR PO                                                         |
| Deelnemers      | Leden van de GMR PO, College van Bestuur, Ambtelijk secretaris |

---

### Voorbespreking intern (19:00 uur)

1. Opening en vaststellen van de agenda

Dit agendapunt is intern door de GMR besproken.

2. Verslag vorige vergadering

Dit agendapunt is intern door de GMR besproken.

3. Functioneren commissies

Dit agendapunt is intern door de GMR besproken.

4. Mededelingen

Dit agendapunt is intern door de GMR besproken.

5. Voorbespreking tweede deel vergadering

Dit agendapunt is intern door de GMR besproken.

### GMR overleg met cvb (20:00 uur)

6. Verslag vorige vergadering

Het verslag van de vorige vergadering wordt behoudens een aanpassing vastgesteld.

7. Viermaandsrapportage september t/m december 2024

Er zijn zeven oranje punten, waarbij het risico op vertraging aanwezig is. De GMR vraagt aan het college van bestuur om toelichting:

- *Uniform aanmeldsysteem:* Er is recent over dit onderwerp gesproken. De overgang van het oude naar het nieuwe systeem is in momenteel gaande, waardoor de status nog niet op groen staat. Desondanks zijn er geen (grote) zorgen.
- *Verzuim:* Het streven is om het verzuim met 1% (lees: procentpunt) te verlagen, maar tot op heden is er nog geen daling zichtbaar. In het SO verloopt dit goed, maar in het PO is het verzuim met 0,2% gestegen. Hiervoor zijn acties geformuleerd die worden gedeeld met directeuren en rectoren. De grootste percentages zitten in het langdurig verzuim. Verzuim brengt ook (extra) werkdruk van andere collega's met zich mee. Het college van bestuur geeft aan dit een belangrijk thema te vinden.
- *Veiligheidsbeleid:* De focus ligt op het structureel onder de aandacht brengen en evalueren van veiligheidsplannen.
- *Kwaliteitscyclus:* De visitaties zijn gestart en worden verder uitgebreid, maar zijn nog niet afgerond. Er is een pilot uitgevoerd bij de Groenewei en het Harens Lyceum, waarbij collega's van andere scholen het kwaliteitsbeleid hebben beoordeeld. Het college van bestuur overweegt dit structureel in te voeren. Schoolleiders kunnen zich hiervoor aanmelden.

- *Onderwijskwaliteitsbeleidsplan*: Dit schooljaar wordt een aantal beleidsplannen opgeleverd. Er is enige vertraging, vandaar de oranje status.
- *Professionaliseringsplan*: Idem.
- *Schooljaarverslag*: Er is geen verplichting om een schooljaarverslag op te stellen. De Inspectie vraagt hier niet expliciet om. De vraag is of dit op een eenduidige manier kan worden gedaan.

#### 8. Strategisch personeelsbeleid

De GMR is benieuwd naar de omscholing van IB'er tot kwaliteitscoördinator en vraagt zich af of het klopt dat de medewerkers dit in hun eigen vrije tijd moeten doen. Joke stelt dat dit gebeurt via praktijkleren op school en niet in de eigen vrije tijd. De GMR benadrukt dat de werkdruk realistisch moet blijven en dat de verdeling van uren helder moet zijn. De transitie wordt door het college van bestuur als een investering gezien, waarbij vrije dagen deels worden gecompenseerd via professionaliseringsuren (cao) en deels via arbeidsuren.

Er is een uitzondering voor medewerkers die binnen drie jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Voor hen is deelname aan de opleiding vrijwillig en maatwerk mogelijk.

Joke stelt een aantal vragen m.b.t. de thema's professionalisering, werkdruk en verzuim.

De GMR is, in het kader van professionalisering, nieuwsgierig naar het aanbod. Jaarlijks maakt de organisatie een aantal keuzes van wat wordt aangeboden op organisatieniveau. Veel wordt echter ook op schoolniveau gedaan en weggezet. Het betreft ook vaak een afstemming tussen leidinggevende en medewerker. Joke geeft desgevraagd aan dat de organisatie het aanbod is gaan monitoren. Er was een (grote) academie, maar deze is (mede vanwege lage deelname) stopgezet. Sinds drie jaar zijn er netwerken voor collectieve professionaliseringstaken, met diverse cursussen op school.

Het college van bestuur vraagt aan de GMR in hoeverre training kan bijdragen aan het omgaan met verzuim. De GMR ziet hierin een meerwaarde, mits het onder de noemer 'duurzame inzetbaarheid' valt. Verzuim komt voor uit werkdruk, wat verschillend kan zijn per school. Werkdruk is ook zeer afhankelijk van de directeur. Het omgaan met verzuim is daarom vooral voor een directeur waardevol, in ieder geval als het neerkomt op goed leiderschap, zo geven bepaalde stemmen aan binnen de GMR. Andere stemmen binnen de GMR geven aan dat verzuim een symptoom is en dat eerst onderzocht moet worden van de kern van het probleem is. Het college van bestuur overweegt een training of workshop over dit onderwerp. De GMR stelt voor eerst te analyseren welke scholen een hoog verzuim hebben en directeuren hierover met elkaar in gesprek te laten gaan. Een optie is om verzuim mee te nemen in de visitaties.

Aan de GMR is gevraagd advies uit te brengen over het strategisch personeelsbeleid. De GMR adviseert positief, in die zin dat hij de organisatie aanmoedigt het plan vooral ten uitvoer te brengen.

#### 9. Stand van zaken medewerkersonderzoek

Ook dit agendapunt is verwerkt in de presentatie van HR. Hoofdthema's uit het medewerkersonderzoek zijn werkdruk en grensoverschrijdend gedrag. De 'kritisch meedenkende ouder' kan als uitdagend en belastend worden ervaren door de medewerkers op de scholen. De GMR is benieuwd of er intervisie beschikbaar is. Bovenschools is dit niet het geval, maar binnen de scholen zelf wel. Het college van bestuur geeft aan dat het wellicht goed is om dit ook bovenschools te faciliteren.

In het kader van werkdruk wordt opgemerkt dat thema's als ambitieniveau, prioriteren en 'nee zeggen' van belang zijn.

Ook het thema werkomstandigheden blijft een aandachtspunt, maar is niet specifiek een verbeterpunt. Tot slot wordt ook huisvesting benoemd als thema dat naar voren komt in het onderzoek, maar dit thema leidt niet tot concrete actiepunten voor Openbaar Onderwijs Groningen.

#### 10. Mededelingen CvB

Het college van bestuur licht de mededelingen toe. In het bijzonder wordt de overdracht van de Mytyschool locatie Emmen benoemd. Vanuit de GMR wordt benoemd dat het 15-jarig jubileum een groot succes was. Ook wordt Nij Begun benoemd. Zodra hier meer over bekend is, wil de GMR hier graag over geïnformeerd worden.

#### 11. Mededelingen GMR

Er zijn geen verdere mededelingen vanuit de GMR.

12. Rondvraag

Vanuit de commissie O&K wordt opgemerkt dat er een jaarplan Onderwijs & Kwaliteit ligt en dat er binnenkort met de afdeling naar een nieuw beleidsplan wordt gekeken. De commissie benoemt dat schoolpersoneel – m.u.v. de schoolleiding zelf – onvoldoende op de hoogte is van de ontwikkelingen (vanuit de afdeling). Daarnaast wordt een gebrek aan samenwerking tussen O&K en KCOO benoemd. Het college van bestuur erkent deze situatie en bevestigt dat er vanuit KCOO en O&K een wens is om de samenwerking te versterken.

13. Agendapunten volgende vergadering

- a. Gesprekkencyclus
- b. Kaderbrief/begrotingsuitgangspunten
- c. Nij Begun (indien nieuws)
- d. Fietsplan

14. Sluiting

De vergadering wordt beëindigd.