

Agenda GMR VO 5 februari 2025

Plaats en datum	Groningen, 5 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 VO
Deelnemers	Leden van de GMR VO, College van Bestuur, Ambtelijk secretaris

Voorbespreking intern (19:00 uur)

1. Opening en vaststellen van de agenda

Dit agendapunt wordt intern door de GMR besproken.

2. Verslag vorige vergadering

Dit agendapunt wordt intern door de GMR besproken.

3. Mededelingen

Dit agendapunt wordt intern door de GMR besproken.

4. Voorbespreking tweede deel van de vergadering

Dit agendapunt wordt intern door de GMR besproken.

GMR overleg met cvb (20:00 uur)

5. Verslag vorige vergadering

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

6. Toelatingsprocedure VO

De GMR heeft in november reeds positief geadviseerd over de toelatingsprocedure, maar wegens de op handen zijnde nieuwe module van Leerling – en de daarmee verband houdende minimale wijzigingen in onze procedure – moet de GMR opnieuw om advies worden gevraagd.

De GMR heeft nog een drietal vragen:

- Is er contact geweest met de CSG? Het college van bestuur geeft aan dat er inderdaad is afgesteld.
- Is het juridisch houdbaar om halverwege het jaar de spelregels te veranderen? Het college van bestuur geeft aan dat dit geen wet betreft, maar een afspraak met het samenwerkingsverband, welke eveneens is afgesteld met de andere schoolbesturen. De voorgestelde wijziging is dus houdbaar.
- In theorie is het mogelijk dat een uitgelote leerling tot 12 mei moet wachten alvorens hij/zij duidelijkheid krijgt over een plaatsing. Kan dit proces verkort worden? Het college van bestuur geeft aan dat dit de vaste doorlooptijden zijn.

De GMR brengt een positief advies uit.

7. Viermaandsrapportage september t/m december 2024

Het college van bestuur ligt de viermaandsrapportage toe.

De GMR is nieuwsgierig naar de bedrijfsvoeringsthema's en vraagt zich af of het professioneel statuut hierin wordt meegenomen. Joke benadrukt dat het professioneel statuut niet hetzelfde is als het professionaliseringsplan en verwijst naar het professionele kader uit 2019, dat op schoolniveau (nader) moet worden ingevuld/opgesteld. Joke en het college van bestuur nemen dit punt evenwel mee, met de vraag of het generieke professionele statuut nog voldoet.

Tot slot geeft Joke desgevraagd aan dat de 40 openstaande vacatures zoals te lezen op pagina 18 daadwerkelijk zijn ingevuld.

8. Bestuursformatieplan

Het bestuursformatieplan is in de voorgaande twee vergaderingen reeds voorgelegd. De vragen die in de vorige vergadering zijn gesteld, zijn inmiddels allemaal beantwoord. De enige wijziging ten opzichte van het vorige concept betreft de aanvulling van een legenda op pagina 18. De PGMR heeft instemmingsrecht.

Er wordt nog een resterende vraag gesteld over de begroting: op pagina 10 wordt uitgegaan van een stabiel leerlingenaantal, terwijl elders een daling wordt genoemd. Het college van bestuur geeft aan dat de begroting wordt aangepast als het aantal leerlingen daadwerkelijk verandert. Elke school houdt rekening met drie scenario's, en de inschatting is dat het aantal leerlingen stabiel blijft.

De PGMR heeft (nog) niet ingestemd met het bestuursformatieplan.

9. Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid ligt ter advies voor aan de PGMR. De GMR vindt het stuk vrij wollig en merkt op dat de cijfers zorgelijk zijn. Een kwart van het personeel heeft geen vaste aanstelling, wat voor onzekerheid zorgt. Daarnaast werkt slechts een kwart fulltime, wat ook consequenties heeft voor de werkdruk van collega's. De GMR vraagt zich af of fulltime werken beloond zou moeten worden om de kwaliteit te verhogen.

De GMR heeft de volgende vragen en zorgen:

- Wordt deze op bestuursniveau of op schoolniveau geregeld?
- Wie zitten namens de AOb in de onderwijsregio's?
- Hoe gaat de stichting ervoor zorgen dat het een aantrekkelijke organisatie blijft voor werknemers?
- Het lijkt erop dat vooral wordt gekeken naar wat er van medewerkers kan worden aangepast, in plaats van naar mogelijke veranderingen in het werk zelf. Hoe wordt hierin een betere balans gevonden?
- Het beleid blijft vaag en weinig concreet. Wat wordt er daadwerkelijk gedaan om problemen aan te pakken? Bijvoorbeeld: tijdelijke vacatures zijn moeilijk te vullen, wat leidt tot extra werkdruk. Welke actie onderneemt de stichting om dit probleem op te lossen?

Bij de bespreking van de grafieken op pagina 11 en 12 wordt opgemerkt dat slechts driekwart van het VO-personeel een vaste aanstelling heeft. Ook valt op dat er veel medewerkers werken tussen 0,5 en 0,8 fte, terwijl er mogelijkheden lijken te zijn om dit op te hogen. Tegelijkertijd heerst de indruk dat fulltime werken weerstand oproept. De GMR stelt dat dit niet zozeer met salaris te maken heeft, maar met de werkdruk: er is simpelweg te veel werk voor de beschikbare tijd.

Joke geeft aan dat het aantal niet-vaste aanstellingen in de toekomst zal afnemen en dat de keuze voor parttime werk vaak een persoonlijke afweging is. Het college van bestuur voegt toe dat landelijk een afname van het aantal fulltimers zichtbaar is. De GMR pleit ervoor om medewerkers de kans te geven om een fulltime aanstelling te krijgen en wijst op de mogelijkheid om werkdruk te verlagen door roosters anders in te richten. Een suggestie is om medewerkers 22 lessen in vier dagen te laten geven en de vijfde dag te reserveren voor nakijkwerk en voorbereiding.

De GMR vraagt daarnaast:

- Kan er een uitsplitsing komen van de werkdruk per school en per vak, om beter inzicht te krijgen in waar de knelpunten zitten?
- Is het college van bestuur bereid om fulltime werken aantrekkelijker te maken? Het college van bestuur wijst erop dat er pilots zijn geweest, maar dat deze gefinancierd moeten worden uit eigen middelen. Dit leidt er in de praktijk toe dat medewerkers in hun beleving extra werk bovenop hun contracturen krijgen, en er is binnen de begroting geen ruimte om dit structureel aan te pakken.

Ook wordt opgemerkt dat het stuk veel woorden gebruikt, maar weinig concrete maatregelen bevat. Het richt zich sterk op beheersing, maar er ontbreekt een duidelijke koppeling met de kwaliteit van onderwijs en het effect op het personeelsbeleid. Het college van bestuur benadrukt dat het beleid wel concrete afspraken bevat, zoals de gesprekkencyclus. Deze cyclus is een schoolaangelegenheid en valt onder het instemmingsrecht van de MR. Elke school is verplicht een gesprekkencyclus te hanteren, maar de naleving daarvan wisselt.

Tot slot: het ministerie van OCW controleert of het beleid aanwezig is, maar de uitvoering ligt bij de scholen. Dit beleid bepaalt de kaders voor alle scholen binnen de stichting, waarna de invulling op schoolniveau plaatsvindt. Medewerkers mogen hierop hun schoolleiding en het college van bestuur aanspreken. De gesprekkencyclus wordt vastgelegd in Bardo en zal in een volgende vergadering van de GMR opnieuw aan de orde komen.

De GMR adviseert in dit stadium (nog) niet positief op het strategisch personeelsbeleid en verzoekt het college van bestuur dit document door te zetten naar de eerstvolgende vergadering.

10. Stand van zaken medewerkersonderzoek

Joke licht de voortgang van het medewerkersonderzoek toe. Elke school heeft een plan van aanpak moeten opstellen, waarbij het college van bestuur de voortgang monitort en toetst. Een belangrijk aandachtspunt binnen dit onderzoek is werkdruk en de aanpak hiervan. Uit de resultaten blijkt dat het verzuim de afgelopen jaren fors is gestegen.

Ad werkdruk en verzuim

Met de GMR wordt besproken hoe de werkdruk kan worden verminderd en het verzuim beter kan worden aangepakt. De GMR benoemt de volgende zaken:

- Werkdruk wordt door medewerkers verschillend ervaren. Sommigen ervaren hoge werkdruk, terwijl anderen vinden dat in overleg met leidinggevendenden veel te regelen valt. Korte gesprekken met leidinggevendenden helpen om snel af te stemmen en problemen vroegtijdig te signaleren.
- Er is zorg over de rol van leidinggevendenden. In sommige gevallen ontbreekt goed overleg met medewerkers, wat kan bijdragen aan werkdruk en verzuim.
- Bij uitval van docenten zijn op sommige scholen praktische oplossingen gevonden, zoals het inzetten van online lesmateriaal.
- De effectiviteit van werkdrukaanpakken verschilt per school. In sommige gevallen worden initiatieven genomen, maar blijken deze niet afdoende. Er wordt geopperd om een centrale toolbox te ontwikkelen waarin lesmateriaal en hulpmiddelen van collega's worden verzameld om uitval beter op te vangen.
- Het overnemen van werkzaamheden van een zieke collega wordt vaak gecompenseerd met extra uren, maar dit neemt de ervaren werkdruk en stress niet weg.
- Op sommige scholen vervangen collega's elkaar om tussenuren te minimaliseren. Dit voorkomt roosterproblemen, maar leidt tot overbelasting. Erkenning door de schoolleiding dat de grens is bereikt, wordt als positief ervaren.

Het college van bestuur onderstreept dat een goede samenwerking binnen teams en tussen medewerkers en leidinggevendenden essentieel is om werkdruk en verzuim beheersbaar te houden.

Daarnaast wordt gewezen op de cao-afspraken over 20% lesreductie voor starters. Op sommige scholen is deze reductie niet correct verwerkt in het rooster. Joke benoemt dat de afspraak formeel wel in het systeem is opgenomen, maar concludeert dat er (schijnbaar) niet altijd naar wordt gehandeld. Dit onderwerp verdient dus aandacht.

Ad professionalisering

Met betrekking tot professionalisering wordt het volgende besproken:

- Er zijn verschillende scholingstrajecten, zoals over formatief handelen. Dit wordt als zinvol ervaren, maar de hoeveelheid lesuitval door scholing roept de vraag op of het in de huidige vorm wenselijk is.
- Deelname aan scholing verhoogt de werkdruk, omdat medewerkers hierdoor een werkachterstand oplopen. Dit heeft niet alleen impact op hen, maar ook op de leerlingen.
- Er wordt gepleit voor het plannen van professionaliseringstrajecten buiten de lesuren. Als kostbare lestijd wordt opgeofferd, moet dit een meetbaar resultaat opleveren. Nu lijkt er veel tijd te gaan naar gesprekken zonder concreet resultaat.
- Volgens de cao heeft elke medewerker recht op een aantal professionaliseringsuren. Hier wordt in de praktijk gebruik van gemaakt, maar medewerkers ervaren een spagaat: deelname betekent lesuitval en extra werkdruk, maar het niet benutten van deze mogelijkheid is ook zonde.
- Wanneer scholing buiten schooltijd plaatsvindt, bijvoorbeeld aan het einde van de middag, blijkt dit ook niet ideaal. Het blijft een lastige afweging.

Het college van bestuur concludeert dat het belang van professionalisering er is, maar dat de effectiviteit wisselend is. De vraag is aldus hoe dit verbeterd kan worden. Er is behoefte aan een divers aanbod, wat echter op schoolniveau geregeld wordt.

11. Mededelingen CvB

Het college van bestuur licht de mededelingen toe.

Vanuit de GMR wordt gewezen op de nieuwe cao en de werkdrukverlichting. Joke geeft desgevraagd aan dat eerst onderzocht wordt hoe werkdrukverlichting het best kan worden aangepakt.

Daarnaast is, in het kader van de overdracht van de locatie Emmen van de Mytyschool Prins Johan Friso, de GMR benieuwd, of er voldoende expertise in Emmen is op het gebied van Mytylonderwijs. Desgevraagd geeft het college van bestuur aan dat zowel de leerlingen als medewerkers overgaan naar Openbaar Onderwijs Emmen en dat hiermee de benodigde zorg gewaarborgd blijft.

12. Mededelingen GMR

De GMR wil weten of de notulen van het rectorenoverleg openbaar zijn. Het college van bestuur geeft aan dat dit overleg wordt gezien als een werkoverleg, vergelijkbaar met teamvergaderingen. Documenten die vastgesteld of ter vaststelling voorgelegd worden, komen bij de GMR terecht, maar het overleg zelf is niet openbaar.

13. Rondvraag

Tijdens de rondvraag worden twee ICT-verzoeken/aandachtspunten gedeeld:

- (i) Is het mogelijk om voor alle Word-documenten Arial met lettergrootte 12 te hanteren, in lijn met de examenrichtlijnen?
- (ii) De reparatie- en vervangingstijd van de laptops voor leerlingen is nog wel eens aan de lange kant.

De afdeling ICT heeft beide punten meegenomen.

De GMR is benieuwd of het mogelijk is om per school twee leerlingleden voor de GMR aan te wijzen, met één stem. De vraag is of het medezeggenschapsstatuut en/of -reglement dit mogelijk maakt.

Tot slot wordt desgevraagd aangegeven dat het MR-kamp alleen doorgaat als er voldoende animo is. Aan de MR-leden wordt verzocht om binnen hun eigen MR de belangstelling te peilen.

14. Agendapunten volgende vergadering(en)

- a. Kaderbrief / begrotingsuitgangspunten
- b. Bestuursformatieplan
- c. Strategisch personeelsbeleid

15. Sluiting

De vergadering wordt beëindigd.