

Actie- en besluitenlijst / notulen GMR-vergadering

Datum:

27 maart 2023

Tijd:

19.00 uur locatie Groene Hart Leerpark

Aanwezig (personeel)	(ouder/leerling)	Locatie
Walter Oussoren (voorzitter)		Lyceum
Tineke Hogeveen (secretaris)		Ashram Nieuwkoop
Peter de Boer		Ashram Alphen
Walter Sonneveld		Leerpark
Kim Braxhoven		Rijnwoude
Janneke de Ligny (2 ^e secretaris)	Hans Bovendeert (ouder/penningmeester)	Praktijkschool
Ellen van der Breggen (in plaats van Jessica Zeevaart)		Diensten
Coen Waagenaar		Topmavo
Marianne Fillié (notulist)		Diensten, geen lid
Gasten		
Frits Hoekstra en Astrid Schouten		Namens Bestuur
Afwezig		
Christel Lubbers		Ashram Nieuwkoop
	Evi Kraaij (leerling)	Lyceum
Jessica Zeevaart		Diensten
	Rienke Dijkstra (ouder)	Ashram Alphen

Reguliere uit te voeren activiteiten

	Activiteit	Eigenaar
1	Artikel 'Vanuit de GMR' (personeelsblad)	Secr.
2	Artikel 'Vanuit de GMR' (ouderbulletin)	Secr.
3	Geaccordeerde actie- en besluitenlijst vorige vergadering op Intranet	Secr.
4	Plaatsen agenda vergadering	Secr.
5	Vragen en opmerkingen m.b.t. ingekomen stukken indien mogelijk	GMR-leden

	vooraf mailen naar de voorzitter.	
6	GMR leden informeren eigen ouderraad/ deelraad/MR	GMR-leden
7	Deelraden/MR informeren achterban	Deelraad-/MR leden
8	GMR documentatie op Drive	Voorzitter

Bijzondere uit te voeren activiteiten (referentie: agendapunt)

	Activiteit	Eigenaar
3	Vervolg scholing medezeggenschap: voorstel	Walter, Kim, Tineke

Besluitenlijst

	Omschrijving	Datum
1	De notulen van 23 januari 2023 zijn geaccordeerd.	27/03/23
6	De notulen van CvB-GMR VO van 23 januari 2023 zijn geaccordeerd.	27/03/23
8/12	De GMR stemt in met het protocol Sociale Media	27/03/23

Toelichting op de agendapunten

MR-vergadering

1. Opening

Walter O. opent de vergadering om 19.00 en heet iedereen welkom.

Op 17 april a.s. vindt overleg plaats met de Raad van Toezicht. De RvT heeft verzocht om te overleggen met 2 afgevaardigden van de GMR VO en 2 afgevaardigden van de GMR PO. Walter en Tineke zullen namens de GMR VO aansluiten. Uiterlijk 3 april moeten de agendapunten ingebracht zijn. De GMR heeft liever dat RvT aansluit bij de hele GMR, Walter zal dat voorleggen.

N.a.v. de vorige vergadering is er contact geweest met Jaleesa Sahetapy van de afdeling communicatie met de vraag hoe de GMR zich beter kan presenteren op de website en intranet. Er wordt gekeken naar de teksten en deze zullen worden aangepast. Ook is gesproken over flyers voor de medezeggenschap voor op de vestigingen. Daar gaat Jaleesa nog mee verder. Janneke vraagt om een tijdsplan, omdat zij de flyers graag zou willen hebben

voor de driehoeksgesprekken (mei/juni). Dan zijn er veel ouders in de school. Walter zal het navragen. Als niet lukt voor die tijd, maakt Janneke zelf een folder.

2. Notulen van 23 januari 2023

De notulen worden vastgesteld.

Opmerkingen naar aanleiding van de notulen:

ChatGPT: is op alle scholen inmiddels wel besproken. Op de Topmavo is een docent bezig met een speciaal anti plagiaat programma, dat kan detecteren iets door AI is gemaakt.

Groepsapp: alleen de gegevens van Hans en Jessica zijn nog niet toegevoegd. Coen zal zijn gegevens doorgeven namens de Topmavo.

Benaderen ouders: dit blijft altijd aandacht vragen, maar kan uit de bijzondere uit te voeren activiteiten.

Financiële voorbereidingscommissie: kan ook uit de bijzondere uit te voeren activiteiten.

3. Evaluatie scholing medezeggenschap 6 februari 2023

Walter vraagt hoe de scholing is bevallen.

Als positief punt wordt benoemd dat alle deelraden bij elkaar waren en dat men met en van elkaar kon leren door met elkaar in gesprek te gaan.

Negatief werd beoordeeld de theorie rond gesprekstechnieken en het feit dat Verus ontwijkende antwoorden gaf op praktische vragen. De theorie werd als omslachtig ervaren en moeilijk te begrijpen voor leerlingen.

Het is jammer dat de negatieve ervaring overheerst, vooral omdat voorafgaand aan de scholing aan Verus is aangegeven wat de verwachtingen waren.

Voor het vervolg wordt overwogen om een andere aanbieder te kiezen. Walter, Kim en Tineke (ipv Christel) zullen met elkaar afstemmen en met een nieuw voorstel komen.

Een basistraining voor nieuwe leden binnen de deelraden blijft jaarlijks aangeboden worden.

Dit onderwerp komt terug op de volgende vergadering. Alle GMR-leden wordt gevraagd na te denken over de inhoud en vorm van de vervolgscholing.

4. Wat voor GMR willen wij zijn

In de scholing op 6 februari zijn verschillende rollen van de GMR genoemd. De GMR bespreekt welke rol hen het beste past.

De conclusie is dat de rol die de GMR heeft of neemt afhangt van het onderwerp. De GMR is soms afhankelijk van te ontvangen informatie, maar kan altijd actief vragen stellen. De GMR heeft in de partnerrol hetzelfde doel voor ogen als de werkgever, maar zal daarin vooral de kritische gesprekspartner willen zijn.

5. Stand van zaken traject inzet middelen collectieve werkdrukverlaging op vestigingen

Op alle vestigingen zijn gesprekken gaande over de inzet van de middelen.

Ashram Nieuwkoop: De deelraad heeft vorige week een meelesstuk gekregen. Er is een inventarisatie geweest op een studiemiddag, het voorstel is met de deelraad besproken en wordt nog met het personeel besproken. Daarna komt het bij de deelraad terug. Mogelijke

oplossingen: leerlingbegeleider, meer uren zorgcoördinatie, kopieerwerk uitbesteden, werkplekken, sport, inhuren ondersteuning, inhuren surveillance.

Topmavo: Alle medewerkers hebben een vragenlijst ingevuld, met de vraag waar haal je werkplezier uit. Tips om werkdruk te verlagen: gezellige activiteiten met elkaar ondernemen, activiteiten voor positieve energie, acties om mentoraat te verlichten. De deelraad heeft een samenvatting van 6 kantjes gekregen, daar gaan zij met directie over praten en uitwerken. Dan wordt gekeken wat haalbaar is.

Praktijkschool: Er is uitgevraagd waar de wensen liggen. Hier is uitgekomen dat alle coaches (meeste medewerkers) aantal uur per jaar per leerling extra krijgen. De meerderheid is hiermee akkoord. Het geld dat overblijft wordt beschikbaar gesteld voor de medewerkers die geen coach zijn. Dit wordt opgenomen in taakbeleid.

Rijnwoude: Met alle medewerkers is besproken wat werkdruk geeft en wat de oplossingen kunnen zijn. Voor de invaluren die in het rooster staan is als oplossing genoemd om hier een onderwijsassistent voor in te zetten. De toetsen die niet worden ingehaald en waar je veel achteraan moet, is benoemd dat hier strengere regels voor komen. Voor het vele mailverkeer komt nu een beknoptere nieuwsbrief. Ook wordt gekeken naar het beter verdelen van de piekmomenten over het jaar en meer ruimte op de maandagmiddag (overlegmiddag). Verder zal de zorgcoördinatie wordt uitgebreid.

Leerpark: Aan de achterban is gevraagd waar men tegenaan loopt en om oplossingen aan te dragen. Ook hier is de maandagmiddag een knelpunt, en zou een betere verdeling over de week wenselijk zijn. Er zijn veel vergaderingen en veel surveillance. De inventarisatie is aan het MT aangeboden, morgen heeft de deelraad overleg met Marieke en wordt teruggekoppeld wat haalbaar is.

Diensten: Er is een inventarisatie gedaan, dit is samengevat in een notitie voor CvB. Dit wordt binnenkort besproken. Bij de diensten ligt vooral een wens om een fijne plek te creëren om met elkaar te kunnen pauzeren.

Ashram Alphen: niet bekend wat de stand van zaken is. Peter zal het navragen.

Lyceum: Op het Lyceum is de inventarisatie per unit besproken. Zij zijn er drie middagen mee aan de slag geweest. De schoolleiding heeft alles geïnventariseerd en heeft dit met de deelraad doorgenomen. Er zijn 11 actiepunten uitgekomen. De grootste wens om extra medewerkers of meer fysieke ruimte zijn niet haalbaar. Bij collega's komt veel werkdruk voort uit It's learning, dit kost veel tijd en levert weinig op. Nu we met Somtoday gaan werken, was de hoop dat It's learning zou vervallen. De schoolleiding wil dit echter nog een jaar aanhouden. Het pendelen naar Marsdiep is voor Lyceum en Topmavo een knelpunt.

Kim merkt op dat op Rijnwoude nog eens is benoemd dat bij fulltime aanstelling hoort dat je gedurende de schoolweken 43 uur per week werkt. Daar zijn sommige collega's zich niet van bewust en dat zet werkdruk ook wel in een ander licht. Ook het taakbeleid komt op alle scholen regelmatig ter discussie. Het taakbeleid bestaat uit een SCOPE deel en een vestigingsdeel, dus er kunnen verschillen zijn per vestiging. De deelraad van het Lyceum heeft voorgesteld het sterk verouderde taakbeleid nu eens goed aan te pakken en te faciliteren.

Komend schooljaar is 5 x 30 uur beschikbaar gesteld om tot een nieuw taakbeleid te komen.

Overlegvergadering met afvaardiging CvB 20.00 uur

Frits Hoekstra en Astrid Schouten sluiten aan namens CvB. Hartelijk welkom.

6. Notulen CvB-deel

De notulen worden vastgesteld.

7. Arbocommissie (ter informatie)

De Arbocommissie vergadert twee keer per jaar.

Walter O. vraagt naar aanleiding van de overeenkomst met Zorg van de Zaak of dit kan betekenen dat we volgend jaar geen bedrijfsarts meer hebben. Frits geeft aan dat het is gelukt om het contract met een jaar te verlengen, maar dat Zorg van de Zaak geen meerjarencontracten meer biedt. We zijn verplicht zijn om een arbodienst te hebben en er is een groot tekort aan bedrijfsartsen. In het ergste geval zullen we fors meer moeten betalen voor minder diensten.

8. Protocol Social Media (INST GMR)

De GMR heeft de volgende vragen:

- Punt IV, 5^e bolletje: betrokkene is persoonlijk verantwoordelijk voor wat hij publiceert: Stel dat een medewerker de social media voor de school verzorgt, is hij dan persoonlijk verantwoordelijk? Frits geeft aan dat dit niet het geval is, omdat iemand die de social media verzorgt voor de school dit in opdracht van de school doet. Er is dan geen sprake van een persoonlijk account.
- Punt V, 2^e bolletje: passende maatregelen indien noodzakelijk: wat als een leerling vervelend doet over andere leerling, wanneer bemoeit school zich hiermee? Of gaat het alleen om bijvoorbeeld negatieve uitlatingen over de school? Frits geeft aan dat dit is gelinkt aan het pestprotocol. Of een leerling een ander pest in de klas of digitaal maakt dan niet uit. Als een leerling zich negatief uitlaat over school, dan hangt het af op welke manier dit gebeurt. Dit zal per situatie moeten worden beoordeeld.
- Punt V, 2^e bolletje: passende maatregelen indien noodzakelijk: aan wat voor maatregelen kan gedacht worden als het gaat om ouders? Frits geeft aan dat er in ieder geval een gesprek zal plaatsvinden. Maatregelen richting ouders zijn niet mogelijk, anders dan een maatregel richting de leerling. In het ergste geval zou schorsing of verwijdering van de leerling kunnen volgen. Als ouders zich negatief uitlaten over een medewerker, dan kan het personeelslid zelf eventueel aangifte doen wegens smaad. SCOPE kan de medewerker hierin steunen door het aanbieden van juridische hulp.

9. Personeelstekort: strategisch beleid

Het personeelstekort nijpend. De GMR vraagt hoe het CvB dat ziet. Frits benoemt dat er diverse acties worden uitgevoerd. Er is een banenmarkt georganiseerd. Hier zijn 56 mensen geweest. Hier is ook gesproken met mensen die geïnteresseerd zijn in een zij-instroom traject. Hoe eerder we zij-instromers in beeld hebben, hoe beter. Daarnaast zijn we op de vestigingen bezig met een advertentiecampaigned samen met de afdeling communicatie. Vacatures worden geplaatst op LinkedIn. Woensdag a.s. wordt in het DVO gesproken over hoe we de werving en selectie anders kunnen organiseren. Uniek voor de Groene Hart Scholen en Ashram College is dat een volle baan overeenkomt met 24 lessen. Dat onderscheidt ons als werkgever, maar hier

wordt nog niet mee geadverteerd. Verder volgen we de ontwikkelingen op het gebied van de RATO (Regionale Aanpak Toekomst Arbeidsonderwijsmarkt) en gaat HR ook meer ondersteuning bieden aan de scholen.

Kim vraagt of er ook wordt geprobeerd om stagiaires binnen de organisatie te houden.

Astrid beaamt dit. De schoolleiders gaan regelmatig met stagiaires in gesprek. Vanmorgen heeft Astrid zelf een stagiair aardrijkskunde gesproken, die komend jaar 2 dagen per week naast de opleiding wil blijven werken. Ook is er jaarlijks contact met Hogescholen voor stageplaatsen.

Met de lerarenbeurs zijn er ook collega's die bezig zijn met het behalen van een 2^e bevoegdheid.

Frits geeft aan dat we collega's graag willen binden door ze te boeien, dat ze zich gebonden voelen, prettige werkomgeving hebben, zich gehoord en gezien voelen en zich kunnen ontwikkelen.

De keerzijde is dat er soms ook gesprekken gevoerd worden met kandidaten die "shoppen" voor een promotie. Het bestuur is van mening dat we moeten voldoen aan de regels, maar door de tekorten komen we wel voor uitdagingen te staan. Een arbeidsmarkttoelage is wel mogelijk, dat geeft iets meer handvatten. Een arbeidsmarkttoelage is in principe voor een jaar en kan verlengd worden. Dit is precair voor de zittende docent, maar dat is voor de functiemix niet anders.

Wordt er gedacht aan het uitbreiden van contracten van deeltijders? Astrid geeft aan dat de vraag om meer te werken individueel aan medewerkers wordt gesteld. Dat lukt soms wel. Het is prettig als medewerkers daarom kiezen voor het laten uitbetalen van de extra 50 uur in plaats van het opnemen in vrije tijd. Astrid meldt dat het doen van een extra beroep op medewerkers op het Lyceum gelukkig niet leidt tot meer verzuim.

Ten aanzien van het anticiperen op volgend jaar met de extra leerlingenaantallen geeft Frits aan dat het anders organiseren van onderwijs ingewikkeld is. Hierin is al veel geprobeerd in het land en er is ook veel mislukt. We hopen dat de minister in de onderwijstijd iets meer ruimte geeft voor passende oplossingen, maar we weten nog niet hoe dat gaat uitpakken. De vraag is of dat dan ook nog de kwaliteit oplevert die je wilt.

In de verdeling lessen / taken is er ruimte om dit zo goed mogelijk aan te passen aan de wensen van de medewerkers. In de taakverdeling wordt ook zoveel mogelijk rekening gehouden met de voorkeuren van de medewerkers. Geen taken en alleen lessen kan ook.

10. Huisvesting en aanmeldingen volgend schooljaar

Huisvestingsproblematiek en veel aanmeldingen voor volgend jaar. Wat betekent dit voor komend jaar?

Frits vertelt dat SCOPE voor een luxe probleem staat en nadenkt over clusters en het aantal groepen. Hierover zijn we al 3 weken met elkaar in gesprek over verwachtingen. Met de wethouder zijn we in gesprek dat we eerst zelf willen nadenken voordat de Gemeente oplossingen gaat verzinnen.

Er wordt nagedacht over het herverdelen over de locaties. Daarmee hopen we het voor komend jaar op te kunnen lossen. Voor de ISK, kan nog een oplossing worden gevonden in het plaatsen van 3 noodlokalen bovenop het Leerpark. Of dit nodig is hangt ook af van de komst van een AZC in Alphen a/d Rijn. Dat zou ruimte bieden aan 400 plekken met naar verwachting 1/3 schoolgaande kinderen. We krijgen te maken met een forse instroom statushouders. De

instroom van Oekraïners lijkt redelijk gestabiliseerd, maar er zou nog een stroom kunnen volgen. Tot nu toe hebben we het steeds kunnen oplossen en we denken het nog te kunnen redden volgend jaar. Frits geeft aan dat er hard aan wordt gewerkt, maar dat we nog moet wachten op de clusterindeling en opstroom en afstroomgegevens van de scholen.

Janneke vraagt of verbouw/nieuwbouw van de Praktijkschool nog aan de orde is. Frits benoemt dat dit onderdeel van het gesprek is met de Gemeente over het integraal huisvestingsplan. We gaan opnieuw praten over een andere manier van kijken naar PO, SO, VSO en Praktijkonderwijs. Frits verwacht dat er over een jaar een nieuw integraal huisvestingsplan zal zijn. De Gemeente heeft beperkte middelen, dus als nieuwbouw in IHP staat mag je blij zijn als het er over 8 jaar staat.

11. Rondvraag overlegvergadering

Walter O vraagt naar de stand van zaken van het functieboek. Frits geeft aan dat we wachten op de oplevering door Verus, wat weer uitgesteld is. Hij hoopt het functieboek te kunnen bespreken op het DVO van 12 april, waarna het voor de GMR vergadering van 30 mei kan worden geagendeerd.

Walter O benoemt dat er komende vrijdag collega's van SCOPE deelnemen aan BETT in Londen, een ICT manifestatie. Collega's gaan met het vliegtuig. Hoe is dat in lijn met het duurzaamheidsbeleid? Frits merkt op dat als een collega het in redelijke tijd kan regelen via duurzaam vervoer, dan heeft dat de voorkeur, maar hij kan niet inschatten hoe dat agenda technisch zit.

Janneke vraagt of er een tijdsplan bekend is voor de interne bezwarencommissie. Frits geeft aan dat de brieven verstuurd kunnen worden, zodra de GMR instemming heeft gegeven op het functieboek. Daarna kunnen medewerkers hun bezwaren kenbaar maken. Frits geeft aan dat het denkbaar is dat de interne bezwarencommissie pas na de zomervakantie aan zet is. De vakantieweken tellen niet mee in de reactietermijn. De interne bezwarencommissie wil al een onafhankelijke voorzitter benaderen.

Vervolg MR-vergadering

12. Vaststelling besluiten

Protocol Social Media

Janneke merkt op dat de oudergeleding Praktijkschool heeft aangegeven blij te zijn dat dit protocol is ontwikkeld.

De GMR stemt unaniem in met het Protocol Sociale Media.

13. Rondvraag

Tineke geeft aan dat Christel niet meer deel zal nemen aan de GMR, omdat Tineke nu secretaris is. Voor het vervolg over de scholing (agendapunt 3) zal zij dan ook de taak van Christel overnemen.

Walter O vraagt of er op de vestigingen verkiezingen voor de deelraad zijn en of voor iedereen duidelijk is hoe dit werkt. Op de Topmavo is Coen zonder tegenkandidaat gekozen, er zijn 2

aftredende leden. Walter verwijst naar het GMR reglement paragraaf 3 hoe verkiezingen gaan. Zo moet het ook in de deelraden. De termijn is 3 jaar, daarna kan men zich 1x herkiesbaar stellen met andere gegadigden. Zijn er minder of evenveel gegadigden dan het aantal plekken, dan zijn er geen verkiezingen nodig. Zijn er meer gegadigden, dan moeten er verkiezingen gehouden worden. Als er vragen zijn, dan kan Walter hierbij helpen. Zijn er bijvoorbeeld 2 plekken en 4 kandidaten: laat dan alle personeelsleden 2 leden kiezen. Alle deelraden hebben komend jaar met aftredende leden te maken.

Op het Ashram Alphen hebben vorig jaar verkiezingen plaatsgevonden in september. Dit is vrij laat in verband met de formatie. Komend jaar gaat het ook daar voor de zomer plaatsvinden. De GMR bestaat nu uit leden vanuit de deelraden, maar formeel mag iemand ook in de GMR ook zonder die persoon in een deelraad zit.

De volgende vergadering zal een langere agenda hebben. Janneke vraagt of er dan ook meer to-the-point vergaderd kan worden. Walter O verwacht dan van iedereen eigen initiatief voor het geven van een mening of stellen van een vraag.

14. Afsluiting

Om 20.55 uur