

# Actie- en besluitenlijst / notulen GMR-vergadering

**Datum:**

2 december 2024

**Tijd:**

19.00 uur locatie Groene Hart Leerpark

<b>Aanwezig (personeel)</b>	<b>(ouder/leerling)</b>	<b>Locatie</b>
Walter Oussoren (voorzitter)	Edward den Heeten (plv. voorzitter)	Lyceum
Yann Jousson (secretaris)	Rutger Jan in den Bosch	Ashram Alphen
Stellan Glissenaar (penningmeester)		Diensten
Walter Sonneveld	Els van der Valk	Leerpark
Ross van der Meij	Fatima Amkoum	Topmavo
	Dyonne Esajas	Gezamenlijke scholen
Marianne Fillié (notulist)		Diensten, geen lid
<b>Gasten</b>		
Frits Hoekstra		Namens Bestuur
Linda van Vliet		Namens DVO
<b>Afwezig</b>		
Tineke Hogeveen		Ashram Nieuwkoop
Ingmar Remmelzwaal		Rijnwoude
Janneke de Ligny		Praktijkschool

**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 vooraf mailen naar de voorzitter.	GMR-leden
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	Deelname werkgroep voorbereiding themabijeenkomst RvT	Stellan

**Besluitenlijst**

	Omschrijving	Datum
1	Normenkader: instemming	2-12-24
2	Vakantierooster: positief advies op schoolvakantie en behoudens een ruil van 2 dagen instemming op de overige organisatiedagen	2-12-24

## Toelichting op de agendapunten

### **MR-vergadering**

#### **1. Opening en mededelingen**

Punt 12 wordt toegevoegd: vragen over de begroting

De scholingsavond voor GMR en deelraden VO verzorgd door CNV academie heeft als onderwerp Beoordeling en advisering door MR'en. Het programma is omgezet naar één avond en vindt plaats op 17 februari 2025 van 19.00 tot 21.30 uur.

#### **2. Notulen van 14 oktober 2024 MR-deel**

De notulen worden vastgesteld.

#### **3. Terugkoppeling overleg GMR-RvT d.d. 04-11-2024**

Zie het verslag, dat reeds is gedeeld. Helaas zijn sommige achternamen verkeerd gespeld.

Algemene beeldvorming is dat de vergadering wat wollig en weinig praktisch blijft.

Het functioneren van de bestuurder zou besproken moeten worden (zonder bestuurder erbij). De RvT hoort de gesprekspunten te agenderen.

De werving nieuw lid CvB staat pas gepland in mei, maar er zijn reeds stappen gezet.

De themabijeenkomst in april heeft als voorlopig thema: werkgeluk in relatie tot personeelstekort / anders organiseren. Stellan zal vanuit de GMR VO in de werkgroep ter voorbereiding plaatsnemen.

#### **4. Terugkoppeling inspiratiebijeenkomst deelraden d.d. 18-11-2024**

Deel 1: begroting op de vestiging en hoe ga je hier als deelraad mee om.

Hierbij is o.a. besproken: Wat zijn relevante vragen die je kunt stellen over de begroting.

Verhouding SCOPE begroting t.o.v. begroting van de vestiging.

Deel 2: Leerlingenbetrokkenheid op de vestigingen. Op de website van de VO Raad staan themablokken, o.a. over leerlingenbetrokkenheid met filmpjes. Dit kan ook interessant zijn om op de vestiging te bespreken.

De tevredenheid over deze avond was vrij groot.

#### **5. Normenkader IBP (INST PGMR/INST OLGRM)**

De onderdelen voor Personeel en Ouders zullen afzonderlijk in stemming gebracht moeten worden aan het eind van de vergadering.

#### **6. Vakantierooster 25-26 (ADV/INST GMR)**

De GMR heeft adviesrecht ten aanzien van de schoolvakanties en instemmingsrecht ten aanzien van de SCOPE-brede keuzes. In de deelraden worden de organisatiedagen besproken per vestiging. Vragen die leven:

- Kan Goede Vrijdag ingeruild worden voor 4 mei?
- Kan de vestiging een organisatiedag op 4 mei plannen?
- Als Goede Vrijdag en 20 april organisatiedagen zijn, worden medewerkers dan geacht te komen werken?
- Is het mogelijk om de organisatiedag na Hemelvaart (15 mei) te ruilen met 20 april?

## **7. Arbozaken**

ASR Vitality: programma verandert per 1 januari 2025. Het kost de organisatie dan geen lidmaatschapskosten meer (nu €3,50 per medewerker per maand).

Preventief spreekuur is door iedere medewerker aan te vragen via Zorg van de Zaak. De werkgever krijgt hier geen terugkoppeling van.

## **8. Thema-avond RvT-GMR'en in april**

Reeds besproken in punt 3

## **9. Functiemix**

Deze week zal meer duidelijk worden over de Onderwijsbegroting. Wij mogen afwachten. Het bestuur heeft aangegeven dat de Functiemix niet mogelijk is. Het is ook niet mogelijk om op andere posten te bezuinigen om toch personeel iets in het vooruitzicht te kunnen stellen. De vraag wordt gesteld of er wel met de directeuren is besproken of er andere oplossingen zijn?

En als er met nieuwe medewerkers is afgesproken dat zij na een jaar goed functioneren van LB naar LC gaan, is dat dan wel mogelijk als er ruimte is in de formatie? Zoals het er nu voorstaat is die ruimte er niet.

## **10. Onderwijsregio Groene Hart**

De GMR heeft ter informatie een stuk ontvangen hoe dit in elkaar zit.

Alle plannen zijn gezamenlijk voor regio Groene Hart. Je bindt je ook daaraan met elkaar.

Gezamenlijke afspraken betekent dat er geen onderlinge concurrentie mag zijn op personeelsbeleid. Voor het verkrijgen van subsidie is een bestuur verplicht om in onderwijsregio deel te nemen. Het CvB heeft aangegeven dat we dit voor één jaar aangaan en daarna zullen evalueren.

## **11. Openstelling cijfers in SOM voor ouders**

Begin dit schooljaar is het veel in het nieuws geweest: proef van 2 maanden in Zeist om de inzage van cijfers in Magister te sluiten voor ouders. Uit peiling onder leerlingen kwam dat het meer druk veroorzaakte als ouders inzage hadden. Hoe zit dat bij ons?

Fatima benadrukt dat zij graag inzage behoudt, om tijdig te kunnen bijsturen. Het ligt er wel aan hoe je hier als ouder mee omgaat. Het is belangrijk dat dit op de vestigingen besproken wordt in de deelraden. Walter heeft dit onderwerp reeds met Frits besproken: wat CvB betreft is dit een keuze van de vestiging. Stellan vraagt zich af of dit wel per vestiging geregeld kan worden in SOM, hij gaat dit uitzoeken. Tip van Edward: kijk op Kennisrotonde.nl, zoek op cijfers. Hier staan vragen en antwoorden op onderwijsvragen.

## **12. Begroting 2025**

Stellan benoemt dat de vraagstelling aan het CvB wat neutraler geformuleerd mag worden, waardoor het minder sturing of emotie bevat.

- p 56 hs. 7: de personele lasten voor het bestuursbureau en de centrale diensten bedragen om en nabij 5 mln euro. Dat is meer dan 7% van de totale personele lasten. Zijn er mogelijkheden om dit te beperken?

Stellan geeft aan dat het percentage niet juist is en vraagt naar de achterliggende vraag. Walter geeft aan dat Frits zelf heel vaak een percentage van 6% noemt, dat is een flinke som geld. Walter vraagt zich af of hier ruimte gevonden kan worden. Hij heeft gelezen in het blad van Voion dat een bestuur in het oosten van het land erin is geslaagd om de kosten van het bestuursbureau te reduceren naar 1%. Stellan geeft aan dat je dit niet één op één kunt vergelijken, onderzocht zal dan moeten worden welke zaken centraal en decentraal belegd zijn. Bij LEV zijn de bovenschoolse kosten bijvoorbeeld vele malen hoger. Bij SCOPE wordt er veel gedaan vanuit de Diensten, dus de vraag wat de mogelijkheden zijn om hier te bezuinigen doet geen recht aan de keuzes die zijn gemaakt. Betere vragen zouden volgens Stellan kunnen zijn: hoe wordt net als in het onderwijs ook naar rato in het bestuursbureau bezuinigd? Is er voldoende transparantie over wat het bestuursbureau doet? Kan er meer inzicht worden gegeven in de kosten van het bestuursbureau?

### **Overlegvergadering met afvaardiging CvB 20.00 uur**

Frits en Linda sluiten aan.

#### **1. Opening en mededelingen**

Frits meldt dat zijn lobby succes lijkt te hebben voor de onderwijsbegroting Randstad. Dat maakt een hogere beloning voor leraren in de Randstad mogelijk.

Vandaag is de bestuursoverdracht SPCO-LEV getekend. Morgen vindt publicatie plaats over het DGO overleg tussen vakbonden en werkgevers. Primaire, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden moeten gelijk getrokken worden. Leden kunnen de komende 2 weken stemmen: op 10 december tussen 16.00 en 17.00 zal er een ledenraadpleging plaatsvinden (digitaal), waar iedereen aan kan deelnemen. Alle tertiaire arbeidsvoorwaarden zijn voor de hele stichting gelijk, dus ook voor VO. Vakbondsleden PO hebben in ieder geval stemrecht. Als voorbeeld noemt Frits de fietsregeling: Voor LEV gold een maximale vergoeding van €2000 voor een elektrische fiets, dit gaat nu voor SCOPE breed gelden. De vergoeding voor een gewone fiets blijft €1250 en dat is een verbetering voor LEV.

#### **2. Notulen 14 oktober 2024 Overlegdeel**

De notulen worden vastgesteld.

Vraag n.a.v. paragraaf 2.4 2<sup>e</sup> alinea (pagina 5): bij het advies heeft de GMR een vraag gesteld waar niet op gereageerd is, namelijk of het mogelijk is om te laten zien wat het verschil is in salarislast met en zonder masterplan. Frits geeft aan dat het een enorme klus is, maar de afschrijvingslast van de vermogenspositie kunnen we er wel uithalen. Walter benoemt dat het mooi zou zijn voor inzichtelijkheid, maar als het teveel werk is laten we het erbij. Op schoolniveau halen we de masterplankosten naar bovenschools, dus op schoolniveau is het wel te presenteren.

#### **3. Normenkader IBP (INST PGMR/INST OLGMR)**

Voor het Normenkader Informatievoorziening en Privacy moet een enorme lijst aan documenten opgeleverd gaan worden. Alle documenten moeten in principe langs de GMR, maar we gaan weinig veranderen aan de formats. Frits stelt daarom voor dat in ieder geval voorgelegd zal worden waar wezenlijk andere beleidskeuzes worden gemaakt. Ook de

accountant wil alle documenten zien. Als we voldoen aan het normenkader, dan tonen we daarmee aan dat we bijvoorbeeld bij een datalek of aanval ransomware alles hebben gedaan dat we horen te doen. Het is tevens een voorwaarde voor de verzekering. Het Normenkader IBP wordt voorbereid door experts. Daarom is aan GMR voorgelegd of het akkoord dat we het op deze manier.

#### **4. Vakantierooster 25-26 (ADV/INST GMR)**

Vraag van GMR: plaatsing van de V\* dagen, met name 15 mei (dag na Hemelvaart): is het niet logischer om die in de meivakantie te plaatsen, zodat je echt een vakantie week hebt. Frits geeft aan dat deze dagen gewisseld kunnen worden. In het directeurenoverleg is afgestemd dat er twee stichtingsbrede organisatiedagen worden gepland. Op deze dagen wordt niet gewerkt. Ook hechten wij er belang aan dat Goede Vrijdag en de dag na Hemelvaart vrije dagen zijn. Op 4 mei wordt geen vrije dag of organisatiedag gepland, omdat het examen al snel begint. Om aan te sluiten bij het PO wordt er gekozen voor twee weken meivakantie.

Er blijven dan nog 5 organisatiedagen (lesvrije dagen) over die op de vestigingen worden ingeroosterd. Met directeuren VO is besproken dat er in principe geen organisatiedag wordt gepland op 4 mei, in verband met de examens die snel daarna volgen.

#### **5. Arbozaken**

De GMR heeft ter informatie verslag van de Arbocommissie ontvangen. Hier zijn geen verdere vragen over.

#### **6. Functiemix**

Er is vanuit het CvB gecommuniceerd dat er geen ruimte is voor de functiemix. Er lijkt nu positief nieuws vanuit de lobby. Zaterdag is er nog een brandbrief naar de Kamer gestuurd vanuit meerdere besturen. In de begroting is nu uitgegaan van het wel toekennen van de functiemix, met als gevolg een groot tekort.

Medewerkers op de vestigingen waren teleurgesteld over de brief. Er zijn soms toezeggingen gedaan, die nu niet waargemaakt kunnen worden.

Frits geeft aan dat we nu eerst de Eerste Kamer moeten afwachten, maar als de functiemix alsnog toegepast kan worden, dan zal dat ook gebeuren. Wel maakt Frits daarbij de kanttekening dat de overgang van Raet naar AFAS het ingewikkeld maakt om nabetalingen te doen per augustus 2024. Dit zal betekenen dat een eventuele functiemix toegekend kan worden per januari 2025.

Het CvB zal het personeel op de hoogte blijven houden van ontwikkelingen.

Mocht het niet doorgaan, dan zal het CvB opnieuw in gesprek gaan met GMR.

#### **7. Onderwijsregio Groene Hart**

Frits geeft aan dat gekozen is voor een aansluiting bij de onderwijsregio voor een jaar, zodat er subsidie ontvangen kan worden. Als we voor een definitieve aansluiting besluiten, dan zal de GMR om advies worden gevraagd. In het voorjaar zal er een voorstel worden ingebracht bij de GMR.

Walter vraagt of Frits de Onderwijsregio als een goede ontwikkeling ziet. Frits geeft aan dat er positieve aspecten zijn, zoals dat er minder accreditatie nodig is voor het opleiden van zij-

instromers, maar op het gebied van werkgeverschap en beleid is het ingewikkeld. Bepaalde zaken, zoals de hoogte van stagevergoeding, kan je dan niet meer als bestuur zelf beslissen, want dat moet in de regio besproken worden. Met 35 bestuurders duurt dit allemaal veel langer. De politiek gelooft erin. Er kunnen ook wel voordelen aan zitten, zoals het makkelijker kunnen uitlenen van personeel.

## **8. Begroting 2025**

- p.3 alinea 4 : ook binnen die 99 % worden toch keuzes gemaakt? Is het dan wel juist om de keuzevrijheid als zo minimaal voor te stellen? Er blijven veel principiële keuzes mogelijk. Frits geeft aan dat er vanuit bestuurs oogpunt weinig ruimte is.

- pag. 8 2.1.5.2 nr. 3: Bij versterking aan SE's denken we veel eerder aan meer geld voor de secties: die moeten de programma's inhoudelijk versterken. Nu gaat het toch weer over bureaucratische maatregelen? Hebben we er daar nog niet genoeg van?

Frits geeft aan dat het bestuur wordt aangesproken op de kwaliteit van examens en hoe dat is geborgd. We zijn aan het zorgen dat de borging en kwaliteit goed is, daarom moet een aantal zaken bureaucratisch geregeld worden. We kunnen het ons niet veroorloven dat iets niet op papier staat of iets niet uitgevoerd wordt wat op papier staat. Op het niveau van de scholen wordt veel tijd besteed aan schrijven van documenten, waar winst te behalen valt als we het samen doen.

Walter merkt op dat we het hier toch al meer dan 2 jaar over hebben? Ja, geeft Frits aan, maar we hebben nog steeds te maken met herstelopdrachten van de inspectie. We moeten zorgen dat het bestuurlijk op orde is. Examensecretarissen wisselen ook nog wel eens, dus men moet van elkaar blijven leren en elkaar ondersteunen. Een bestuurder kijkt hier anders naar dan een docent. We willen niet overal het wiel opnieuw uitvinden. Het is ook goed dat secties met elkaar praten over toetsen e.d. Dat hoort bij kwaliteitszorg.

- pag. 9 (het personeelsvraagstuk onder het kopje communicatie) --> Zijn alle SCOPE-vestigingen een opleidingsschool en zijn hier mogelijkheden om met werving een slag te slaan? Nee, nog niet. Hier kan wel voordeel behaald worden via de onderwijsregio.

- pag. 9 2.2.2: "beleid ontwikkelen om het quotum van de Participatiewet te halen" Maar waarom is dat er nog niet? Dit speelt toch al veel langer?

Frits geeft aan dat het niet makkelijk is om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen / houden, daarom wordt de keuze gemaakt om de boete te betalen. De praktijk leert dat de overheid de grootste boete betaalt. Het is ook ingewikkeld om te bepalen wat je bijvoorbeeld van de taken van een docent kunt weghalen om aan iemand met een participatiebaan te geven.

Walter vraagt of er bij HR een opdracht ligt om hier beleid op te ontwikkelen? Frits geeft aan dat hier zeker een wens ligt en dat het hoofd HR hier optimistischer over is dan Frits.

Vanwege andere prioriteiten, zoals de implementatie van AFAS en beperkte capaciteit door ziekte ligt hier nu geen druk op. Frits ziet liever dat iedereen salaris kan ontvangen in januari. Edward geeft aan dat hij graag meer inspanning zou zien voor een inclusievere samenleving.

Frits merkt op dat we ons quotum zeker halen bij ons eigen schoonmaakbedrijf, SCOPE Facilitair B.V. De snelste oplossing zou zijn om de schoonmaakdienst onder SCOPE te brengen, maar dit is niet eenvoudig vanwege een bedrijfstak-cao. Ook groenvoorziening huren we in en ook daar werken mensen met afstand tot de arbeidsmarkt. Op de begroting pakken we de boete, maar doen er dus wel degelijk iets mee.

- p. 10 2.2.3: "Strategisch personeelsbeleid wordt verder uitgewerkt." Wanneer wordt dat beleid met ons gedeeld? We wijzen immers al twee jaar op de noodzaak van een dergelijk veelomvattend beleidsstuk.

Frits geeft aan dat dit inderdaad al lang op onze verlanglijst staat, maar we zijn beperkt vanwege de implementatie van AFAS en verminderde capaciteit wegens ziekte. We hebben veel personeelsbeleid, maar missen het verbindingsstuk. Er is veel op intranet te vinden, onze eerste prioriteit is werving.

- pag 11 (2.2.6 ziekte en vervanging) --> Zijn er cijfers bekend van de effecten van de inzet van ASR-vitality? Zijn er mogelijke (betere) alternatieven?

Frits geeft aan dat er geen cijfers van de effecten zijn, wel neemt 30% van de medewerkers deel aan ASR-vitality. ASR stopt per 1 januari 2025 met huidige beloningssysteem en de lidmaatschapskosten voor de werkgever vervallen. Gevraagd wordt of het gereserveerde geld aan iets anders besteed kan worden, zoals een sportschoolabonnement. Frits beaamt dat vitaliteit belangrijk is, daarom gaan we ook door met Mirro. We zullen moeten doorrekenen wat de ruimte is binnen de werkkostenregeling voordat gekeken kan worden naar alternatieven.

Het verzuim neemt wel toe, dat is een zorg. Wat kunnen we iemand wel of niet vragen bij vervanging. Straks zullen we moeten snijden in de lessentabel als we ook geen ZZP'ers meer kunnen inzetten. Linda beaamt dat het een lastig dilemma is; je wilt mensen niet overvragen. Helaas hebben we geen pool, want daar zijn ook geen mensen voor te vinden. Er is wel veel overleg tussen directeuren om af te stemmen of er onderling oplossingen te vinden zijn. Het aantal tijdelijke uitbreidingen is groot, maar de extra gewerkte uren worden in ieder geval betaald.

- pag 13 (2.4 ICT, Privacy en leermiddelen) --> Zijn er afspraken over een 'boete'-regeling bij fouten van Iddink of de nieuwe partij die komen gaat? Dit jaar valt het op dat er veel mis gaat. De problemen rondom Iddink zijn bekend, hierover zijn meerdere gesprekken gevoerd met Iddink. Er wordt onderzocht of er juridische mogelijkheden zijn voor compensatie. Het probleem is echter dat dit heel lang gaat duren en de kans dat ze omvallen is groter.

Contractueel zitten we nog een jaar vast aan Iddink. Daarna kunnen we opnieuw aanbesteden. We zijn ons nog aan het beraden. Feit is ook dat docenten vaak niet weten wat de boeken kosten en er zitten enorme winstmarges op schoolboeken. De Secties bepalen zelf welke boeken ze willen gebruiken. We kunnen hooguit een grens stellen aan bedragen.

- pag 14 (2.4.4 Beheer en Onderhoud) --> Speelt de duurzame / groene overweging ook een rol in de keuze tussen cloud vs lokale hosting?

Frits geeft aan dat duurzaamheid niet doorslaggevend is, maar wel veiligheid en continuïteit.

- pag 18 (energiecontracten) --> Is er mogelijke kostenstijging op te vangen met duurzame oplossingen? Frits geeft aan dat we bij bouw en verbouw streven naar BEN-gebouwen (bijna energie neutraal). We hebben veel zonnepanelen, elektrische auto's voor de TD, die we overdag laden. Binnen het PO zijn we met ventilatiesystemen bezig, waarbij ook gekozen wordt voor zo energieneutraal mogelijk. Dit kost extra geld, maar het is verantwoord. Niet vanuit de energieprijzen beredeneerd, maar vanuit duurzaamheid.

- p 19 --> Klopt het dat er in 3 jaar tijd 25 fte uit moet bij het PO, VO en de diensten in totaal? Op de lange termijn verwachten we een toename voor het Ashram en het Lyceum. De PO afname is in 2023 al afgesproken. Er wordt kritisch gekeken of vacatures ingevuld moeten worden. Bij elkaar heeft de teruggang van 25 fte ook met leerlingstroming te maken. Er



wordt vooral een grote slag geslagen in het PO. En de afschaffing van de functiemix is ook meegenomen.

- Is er voldoende transparantie over wat de diensten doen? Vinden hier gesprekken over plaats met directeuren? Frits geeft aan dat we een aantal functies centraal willen regelen, bijvoorbeeld FZ, applicatiebeheer van leerlingssystemen, HR/salarisadministratie. Verder is er veel ruimte binnen de vestigingen voor zover dat binnen het functieboek past. In het PO ligt dat anders, doordat er veel kleine scholen zijn. Daar is ruimte voor directie, IB, docenten etc. maar minder voor ondersteuning. Als directeuren bepaalde activiteiten bovenschools willen, dan zal elke school hiervoor moeten afdragen. We kiezen voor decentraal waar kan, centraal waar dat beter is. Er is niet uitgesplitst per dienst hoeveel afgenomen wordt.

- Zijn er zaken in het koersplan waar geen geld voor is? Er zijn veel dingen die het CvB wel zou willen, maar we moeten soms temporiseren. We hebben liever dat we 3 dingen goed doen, dan 6 dingen half. Helaas zijn er te weinig middelen voor kansengelijkheid. Het liefst zouden we de ouderbijdrage volledig afschaffen en wel dingen blijven organiseren.

### **9. Stand van zaken werving bestuurder**

De RvT heeft gekozen om een extern bureau in te schakelen. Na de kerstvakantie wordt een profiel opgesteld, verschillende geledingen worden uitgenodigd om mee te denken. Het streven is om voor 1 mei iemand te benoemen. Er zal ook weer een BAC worden opgericht.

### **10. Rondvraag**

Er zijn geen vragen.

## ***Vervolg MR-vergadering***

### **13. Vaststelling besluiten**

Normenkader: geen onthoudingen. Edward merkt op dat hij wel graag wat meer transparantie zou willen, bijvoorbeeld via inzage in de documenten en informatie over de voortgang.

Vakantierooster: advies om ruil te maken van O en V, vervolgens instemming.

### **14. Rondvraag**

Geen vragen.

### **15. Afsluiting**

22.10 uur