

Concept notulen onderlinge GMR-vergadering d.d. 12 december 2023

Aanwezig:

Personeelsgeleding: Fred van Kruistum (FvK) (punt 1 t/m 4), Peter-Paul Rauwerda (PR) (punt 1 t/m 4), Peter Heere (PH), Hanneke Vodde (HV), Caroline Blaas (CB), Hermien Jorna (HJ)

Oudergeleding: Gaby Schmidtgall (GS) (vice-voorzitter), Mark Horn (MH), Bianca Spoelder (BS)

Leerling geleding: Lily Klaase (LK)

Vanuit SEC: Marc de Bie (MdB) (punt 2) en Sharif Ramdjan (SR) (punt 3)

Secretaris: Marlies Oosters

Afwezig: personeelsgeleding: Hans de Roon (HdR) (voorzitter), Marita Smits (MS)

Oudergeleding: Paul Steeman (PS) (wel stukken voorbereid)

Leerlinggeleding: Robin Römelingh (RR)

1) **Opening vergadering**

Vaststelling agenda en inventariseren rondvraag: twee vragen voor de rondvraag.

2) **Meerjaren begroting SVOK en begroting SEC (incl. Bestuur) 2024-2027 (advies)**

Toelichting door Marc de Bie (Service en Expertisecentrum (SEC))

Begroting is besproken in de Financiële Cie. Dit jaar is er 4,9 mio euro negatief begroot. Dat is een goed uitgangspunt. Alle middelen zoals NPO-gelden, masterplan basisvaardigheden worden nu uit de reserves ingezet. Daarvan komt 3,7 mio euro uit potjes en 1,2 mio euro uit algemene reserve. Dit geld is nodig voor voorfinanciering van de leerlinggroei en het Masterplan (MP) basisvaardigheden. Het JacP Thijsse en Bonhoeffer kregen geen subsidie voor MP-basisvaardigheden, die komt nu uit algemene reserve.

Aandachtsgebied is “oud geld”. Met de in 2023 gekregen subsidies kan nu door de 10% loonsverhoging in de CAO, dus 10% minder gedaan worden. Maar er is voldoende geld. We hebben nu 84 Fte aan extra formatie, voor groei van leerlingen en personeel dat met pensioen gaat. Het personeel is “in huis”. Veel plannen die er zijn kunnen worden uitgevoerd. Incidentele middelen lopen af, dus wel blijven opletten. In april-mei weer opnieuw berekenen, met de aanmelding van de nieuwe leerlingen.

Alle scholen komen goed uit, geen herstelopdrachten.

Algemene reserves eind 2023 circa 17-18 mio euro. Eind 2024 zakken we onder de toelaatbare grens van publiek eigen vermogen, wat goed is.

Conclusie vanuit de Financiële Commissie: fijn dat we mensen hebben om de groei en uitstroom op te vangen. En mooie groei in leerlingen. Ambities waar het geld voor is moeten goed gesteld worden, maar we zien financieel geen problemen. Complimenten aan Marc en SEC voor de duidelijke begroting.

3) **plan van aanpak functiebouwwerk voor OOP en directie (instemming)**

Toelichting Sharif Ramdjan (SEC)

In projectplan duidelijk maken wie bij dit project betrokken worden, welk traject wordt gelopen en hoe draagvlak moet worden gezocht. De organisatie wordt in dit traject ondersteund door Fuwa-Advies.

Klankbordgroep wordt ingesteld met daarin een lid van de GMR. In week 51 gaat SR aan de beide personen van Fuwa advies vragen voor de tijdsbesteding voor de klankbordgroep. SR hoopt de GMR voor de kerst te kunnen informeren. Doel is in januari met de klankbordgroep te starten, daarbij rekening houdend met de continuïteit van het onderwijs voor de tijdsbesteding.

De GMR zou er ook voor kunnen kiezen om de vakbonden erbij te betrekken en “werk” te laten doen in plaats van zelf in de klankbordgroep plaats te nemen.

Binnen dit project gaat het om generieke functies (ook de functies binnen het SEC). Binnen SVOK gaat dat voor alle scholen gelden. In nieuwe situatie worden het functiereksen die in tabellen naast elkaar staan, waardoor je functieschaal 4, 5 en 6 beter kunt vergelijken. Dan kun je beter zien wat de verschillen zijn en wat de hogere schalen dus extra doen aan werkzaamheden.

SEC wil in dit project niet naar de individuele functies kijken. Als project is afgerond, gaan alle medewerkers met hun leidinggevendenden in gesprek om na te gaan waar sta je, etc. Als een hele groep

functies niet meer voorkomt in het nieuwe systeem, en omhoog zal moeten, dan wordt het wel in het project besproken. De individuele situatie komt niet in het project, maar bij leidinggevend. SR zal nog goed nakijken hoe dit beschreven staat in het projectplan. Verzoek vanuit GMR dit duidelijk te beschrijven.

Er zouden ook personen teruggezet kunnen worden in schaal, maar je behoudt je carrièreperspectief. Mensen dus goed meenemen in dat proces, vandaar dat de doorlooptijd langer is.

Onderwijsassistenten en leidinggevenden zijn onderdeel van project, te beginnen bij de niet leidinggevenden (bottom-up). De functies van de leidinggevenden zullen “langs een Bench-mark worden gelegd” (het gaat om alle functies behalve de docenten), aangezien leidinggevenden niet hun eigen functies kunnen goedkeuren (NB: blijkt dit voldoende uit plan van aanpak?).

De scholen binnen SVOK zijn heel vrij in wervings- en aannamebeleid, dit kan leiden tot verkeerde aannames van de scholen, waardoor vacatures in verkeerde schalen kunnen worden ingedeeld. HR onderzoekt of ze meer aan de voorkant kunnen begeleiden, om dit soort zaken voor te zijn.

Binnen de MR van het Jac P. Thijsse is na het doornemen van het projectplan meer begrip voor het tijdspad en vertrouwen in de zorgvuldigheid van het proces.

Zorg is nog dat er niet geconcurrereerd wordt op OOP-posities door een andere naam aan een functie te geven en daarmee een andere schaal. Een voorbeeld is de vacature voor pedagogisch conciërge op één van de SVOK-scholen met een hogere beloning dan een “gewone” conciërge.

4) Norm Jaartaak van 1659 uur

De leden hebben binnen de eigen school onderzocht hoe het onderdeel “Norm Jaartaak” wordt uitgevoerd en of het aantal uren klopt met de afspraken in de Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO).

Binnen één van de scholen lijkt in het formatieplan te staan dat er bovenop de 1659 uur nog 15 uur aan taakbeleid mag worden gegeven. Echter bij navraag bij de bond blijkt dat dat niet mag. Deze overschrijding moet besproken worden met het betreffende personeelslid, als die dat niet wil, kan het niet worden uitgevoerd.

Dit blijkt op meer scholen voor te komen. Dagelijks Bestuur van de GMR (DB GMR) zal het meenemen naar het vooroverleg met het College van Bestuur (CvB).

5) Mededelingen voorzitter gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

a) Vergadering RvT-GMR-CvB dd 18 december 2023 16.30 – 17.15 uur, bij het Jac. P. Thijsse college (JPT); aanwezigen CB en LK (RR is verhinderd)

b) GMR-commissies: wie neemt zitting in welke commissie?

Mark Horn en Caroline Blaas sluiten aan bij de commissie HR & Juridisch.

Lily Klaase sluit aan bij de commissie onderwijs en Bianca versterkt de commissie Communicatie.

c) Jaarverslag Fourteens ter kennisgeving bekeken.

d) Advies aan College van Bestuur (CvB) inz Meerjarenbegroting SEC (incl. Bestuur)

i) De financiële commissie is tevreden met de meerjarenbegroting en vraagt de GMR met het advies in te stemmen. De GMR stemt in.

ii) De voorzitter vraagt instemming voor het plan van aanpak functiebouwwerk.

In principe kan de GMR instemmen met plan van aanpak, de verbeteringen zullen worden doorgevoerd door SR. Dat gewijzigde document zal opnieuw worden aangeboden aan de GMR ter instemming.

6) Vaststellen notulen

a) Concept notulen GMR Onderling d.d. 26 september 2023 worden ongewijzigd vastgesteld.

Naar aanleiding van: de namen van de onderzoekscoördinatoren zoals die nu bekend zijn:

Maaïke de Ruiters, Skills/ Olga van den Boogaard, Bonhoeffer/ Aaldert Rus, Castor/ Eveliene Zwiers, Castor/ Maarten Post, Dali/ Wiske Ruijgrok, (voorlopig) voor Fourteens

b) Ter informatie: concept notulen GMR-CvB d.d. 31 oktober 2023 geen op- en/of aanmerkingen.

7) Benoemingsvoordracht lid Raad van Toezicht (RvT) vanuit GMR

Conceptbrief aan RvT. *Toelichting op proces door Mark Horn*

GMR heeft recht om een bindende voordracht te doen voor een lid van de RvT.

MH heeft het belang van de leden van de GMR binnen de bestuursadviescommissie vertegenwoordigd.

MH heeft gekozen voor de kandidaat met de financiële achtergrond. Deze persoon heeft solide achtergrond in financiën. GMR stemt in met de conceptbrief.

8) Agenda OPR 7 december 2023 ter informatie

Geen bijzonderheden te melden over de OPR.

9) Vacatures GMR ouder-/leerlinggeleding (Dali/Skills, Castor)

Binnen Skills zal directie de werving voor MR ondersteunen. Het is echter lastig leden voor de MR te vinden. De werving voor de GMR zal ook worden meegenomen.

Castor: geen reacties op directe benadering van leerlingen, groepen of klassen.

Advies LK: persoonlijk vragen van leerlingen, werkt dat misschien?

Beloning van leerlingen in de GMR bespreken in vooroverleg tussen DB GMR en CvB, omdat er geen leerlingen te vinden zijn.

10) Nieuws uit de MR'en

- a) Jac. P. Thijsse College: vragen over plan van aanpak functiebouwwerk voor OOP en directie zijn beantwoord bij punt 3.
- b) Bonhoeffercollege: hoogte ouderbijdrage is discussie tussen MR en directie.
- c) Castor college: functiebeschrijving Lb, Lc, Ld wordt aan gewerkt. Er zijn te veel Ld'ers. Directie wil naar "wyber-model" toe: minder Lb, meer Lc, minder Ld. Procedure mee ingestemd. Door natuurlijkverloop kan dit bereikt worden.
- d) Dali college: geen nieuws.
- e) Skills vmbo: het loopt prima. Bezet houden van de taak leerjaar-coördinator is een probleem. Nu worden voor bepaalde leerjaren interimers ingezet, dat is een zorg. Directie kijkt met de MR hoe dit verder moet.
- f) Forta; pb-uren zijn moeilijk uitvoerbaar. Veel wrijving: je moet zelf voor vervanging zoeken. Leden GMR geven aan dat dat niet mag. Zie hiervoor het stuk waar GMR op 13 juni 2023 mee heeft ingestemd. (Uitvoeringsregeling Individueel Keuzebudget (IKB)) BS neemt het mee terug.

11) Rondvraag

Dinsdag 25 juni om 18.00 uur speelt Nederland de EK poulewedstrijd tegen Oostenrijk. Die dag/avond is onze laatste GMR-vergadering.... Zou deze een dag eerder/later kunnen of zelfs een week eerder?

Voorstel op 2 juli: via datumprikker. (evt 24 juni)

werkdruk Castor is extreem, hoe is dat bij de andere scholen? Ervaring van anderen is: het is druk, maar niet extreem.

12) Sluiting 20.33 uur.