



Concept verslag Bestuur-GMR

Datum: 3 maart 2025

Tijd: 19.30-22.00 uur

Locatie: Bestuurskantoor, Bonnikeplein 24 Noordwijk

Aanwezig: Bestuurder, HR Manager, vertegenwoordiging Witte School (voorzitter), Bolwerk, Regenboog, Daltonschool Hillegom, Verrekijker, Daltonschool Katwijk, Tweemaster, Wereldwijs, Dubbelburg (vicevoorzitter), Klaverweide, ambtelijk secretaris

Afwezig: Vertegenwoordiging Achtbaan, Wereldwijs, Tweemaster

Vergaderdata

2025: GMR: 15 april, 5 juni, GMR-RvT: 17 maart, 21 oktober

1. Opening en vaststelling agenda

De voorzitter heet de aanwezigen welkom en opent de vergadering.

De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. Aangepast beloningsbeleid (bijlagen 1 en 2)

Ter instemming

Naar aanleiding van de wens van de GMR de individuele beloning te laten vervangen door een teambeloning, heeft de HR manager in het beloningsbeleid wat tekstuele aanpassingen gedaan. De individuele beloning is onderdeel van de CAO en kan er niet uitgehaald worden. De mogelijkheid van een teambeloning was al opgenomen, dit is aan de directeuren. De gratificatie is eruit gehaald. Over de individuele beloning en verschillen hierin tussen scholen, waar de GMR zich niet in kon vinden, kunnen globale afspraken gemaakt worden.

De GMR verzoekt onder de aandacht te houden hoe de WKR (werkkostenregeling waarmee de werkgever onbelaste vergoedingen aan werknemers mag geven) wordt toegepast en of deze maximaal benut wordt binnen de stichting.

De bestuurder geeft aan dat dit onderdeel is van het jaarverslag en daarin wordt meegenomen.

De WKR is niet bij iedereen bekend. Gevraagd wordt hoe scholen op de hoogte gehouden worden.

Ook zijn er onduidelijkheden met betrekking tot de besteding van de WKR en of dit maximaal benut wordt. De bestuurder zal dit uitzoeken.

Momenteel is er alleen een nieuw functieboek voor het bestuurskantoor. Medewerkers wachten hier al lang op. Zolang er geen nieuw functieboek is, is het huidige functieboek geldend. De bestuurder wil eerst een visie op aansturing ontwikkelen.

Het beloningsbeleid zal bij de scholen onder de aandacht gebracht worden. Er wordt op verschillende manieren vanuit HR naar medewerkers gecommuniceerd. Dit is een aandachtspunt, gekeken wordt naar een goede vorm.

De PGMR stemt in met het aangepaste beloningsbeleid.

3. Rapport Quickscan (bijlagen 3 en 4)

Ter informatie

De HR manager schetst de context en legt uit waarom voor een quickscan gekozen is.

Eind november hebben de medewerkers het onderzoek gekregen. De opkomst is boven de gemiddelde norm. Wat betreft de anonimiteit: de resultaten worden pas na de looptijd en met een minimaal aantal respondenten gegenereerd.



Rapporten per schoollocatie worden gedeeld met de directeur. Hieruit komen uiteindelijk concrete stappen en actiepunten naar voren. Het is aan de scholen om met de medewerkers en medezeggenschap e.e.a. te duiden. De HR manager maakt een voorbehoud in verband met de nieuwe bestuurder dat veel impact heeft.

De GMR vraagt of er grote afwijkingen zijn tussen scholen en redenen tot zorgen.

De bestuurder beaamt dat er diverse zorgen zijn gericht op schoolleiding, werkdruk, gebouwen e.d. en er op verschillende vlakken iets te doen is. Gesprekken vinden plaats op schoolniveau.

De resultaten worden met de directeur gedeeld die dit met de MR-en moet bespreken. Dit is nog niet op alle scholen gebeurd, een aandachtspunt voor de GMR.

Werkdruk wordt hoger dan landelijk gemiddeld gescoord. Er moet nog goed onderzocht worden of dit de ervaren werkdruk betreft of daadwerkelijk te veel werk en/of slechte organisatie.

Ook naar de relatie met verzuim moet nog gekeken worden.

Vanuit de leerkrachten wordt een signaal afgegeven dat extra taken in werkelijkheid meer tijd kosten dan op papier staat.

De HR manager geeft aan dat alles staat en valt met een visie op goed werkgeverschap. Daar is de komende tijd veel aandacht voor.

4. Verdieping verzuim

Ter informatie

De HR manager geeft een toelichting op het verzuim. Aan de orde komen de cijfers, WIA (dat voor het onderwijs anders is dan voor het bedrijfsleven), ziekmeldingsfrequentie en duur verzuim.

De verzuimcijfers zijn beter dan vorig jaar. Meer eenduidigheid in de wijze van ziekmelden is nodig.

Er kan niet direct een link gelegd worden met werkdruk, naar de reden van ziekmelding mag niet gevraagd worden. Soms is er sprake van werkdrukbeleving. HR adviseurs zijn dagdelen op school aanwezig om aandacht te geven aan verzuim. Het zal goed zijn op termijn uitleg te geven over de werktijdfactor. WIA kosten en langdurig zieken worden bovenschools gedragen.

Punten komen terug nadat een visie op goed werkgeverschap is geformuleerd. Er zal niet op korte termijn een plan gemaakt worden. Er moet vooral vanuit goed werkgeverschap het gesprek gevoerd worden. Een belangrijkste stap is iedereen in positie te zetten.

HR Manager verlaat de vergadering

5. Verslag van de GMR vergadering van 16 januari 2025 (bijlage 5)

Ter vaststelling

Het verslag van 16 januari 2025 wordt ongewijzigd vastgesteld.

6. Plan van aanpak bestuurder als onderdeel van het strategisch beleidsplan (bijlagen 6 en 7)

Ter informatie (staat nog ter bespreking met de RvT)

De bestuurder noemt twee dingen van belang: het uitgaan van eigen kracht en de ontwikkeling van een visie voor verdere plannen. Doel is eind van het jaar een strategische koers te hebben die door de hele organisatie wordt gedeeld.

De GMR zal om instemming worden gevraagd. De bestuurder vindt het niet belangrijk of er formeel advies gevraagd of instemming verleend moet worden. Het gaat erom dat iedereen er achter staat.

De driehoek CvB-directeuren-staf wordt besproken. De staf zou niet tussen het CvB en de directeuren moeten staan maar naast het CvB. Alle directeuren hebben aangegeven meer eigenaarschap te willen.



Op 17 maart vindt het onderwijscafé plaats met een spreker en ronde tafelgesprekken. Thema is waar staat het openbaar onderwijs voor. Ouders worden gevraagd wat voor hen openbaar onderwijs is. De diversiteit in scholen is juist positief. Het is aan het team en ouders te kijken welke stroming past bij het team en de omgeving. Op de vraag van de GMR naar uitwisselbaarheid van docenten in dit verband antwoordt de bestuurder dat het aan de docent is een keuze te maken. Er zijn meerdere scholen beschikbaar voor iedereen.

Wat betreft het uitgaan van de eigen kracht wordt gezien dat OBODB zich niet onderscheidend genoeg positioneert. Een van de GMR leden herhaald zijn pleidooi voor het in dienst nemen van een intern marketing persoon die het externe marketingbureau vanuit de visie aanstuurt. Aangevuld wordt dat deze ook een goede rol kan spelen bij de werving van personeel.

De bestuurder vindt eenduidige aansturing niet nodig. Het moet vooral bij de scholen zelf liggen, met een goede, tijdelijke, marketing partner. Voor de werving van personeel is de bestuurder bezig met een werving- en selectiebureau. Kosten moeten goed afgewogen worden. Hij is er alert op te voorkomen dat het stafbureau groter wordt.

Vanuit de GMR wordt de bestuurder tot slot gecompimenteerd met het goede stuk en het de tijd nemen hiervoor.

7. Aangepaste klachtenregeling (bijlagen 8 en 9)

Ter instemming GMR

De bestuurder licht toe dat de klachtencommissie bestaat uit een aantal vaste mensen en één onafhankelijk persoon.

De interne vertrouwenspersonen worden opgeleid door de externe vertrouwenspersoon.

De klachtenregeling staat op de website.

De GMR stemt in met de aangepaste klachtenregeling.

8. Huishoudelijk Reglement GMR (bijlagen 10 en 11)

Ter instemming GMR, inclusief benoeming penningmeester

De rol van penningmeester wordt gecombineerd met de voorzittersrol.

Voor 2026 zal een begroting gemaakt worden met als voornaamste posten de inhuur van de ambtelijk secretaris en cursus.

De GMR stemt in met het huishoudelijk reglement.

9. Inclusie: input vanuit MR-en (bijlage 10)

Ter bespreking

Input is bij de MR-en opgehaald over wat speelt en ervaren wordt rond inclusie.

Het is een breed onderwerp, waarop door de scholen heel divers gereageerd is.

Het onderwerp wordt opgenomen in de strategische koers. De input van de MR-en zal worden meegenomen. Afgesproken wordt eerst vanuit de visie te kijken en dan hoe het landt binnen de scholen, waarbij scholing van leerkrachten een aandachtspunt is gezien de specifieke pedagogische vaardigheden die dit vraagt.

Het punt zal af en toe geagendeerd worden, waarbij de rol van de GMR is hier kritisch naar te kijken.

10. Rondvraag en sluiting deel met bestuurder

De financiële rapportage is bijna klaar en zal de volgende vergadering geagendeerd worden.



Bestuurder verlaat de vergadering

11. Jaarverslag GMR 2024 (bijlage 13)

Ter vaststelling

De GMR stelt het jaarverslag 2024 vast.

12. GMR cursus 15 april (bijlage 14)

Ter bespreking

De GMR heeft geen aanvullingen op het voorstel voor de cursus op 15 april.

De secretaris zal bij de bestuurssecretaris navragen of er eten geregeld wordt.

13. W.v.t.t.k. en sluiting

- Vanwege de te korte tijd van de nieuwe bestuurder voor een evaluatie en de combinatie met het onderwijscafé op dezelfde dag wordt besloten het overleg met de RvT van 17 maart enkele maanden te verschuiven. De voorzitter neemt dit met de RvT op en zal de GMR zo snel mogelijk per mail informeren.
- Nagegaan zal worden of de bestuurder aanwezig kan zijn op het overleg van 5 juni. Indien dat niet het geval is wordt dit overleg waarschijnlijk een week doorgeschoven.
- Een van de GMR-leden wordt geadviseerd contact op te nemen met de bestuurder over problemen met het gebouw.
- De actie notitie strategisch beleidsplan wordt van de actielijst gehaald. Hier wordt geen aanleiding meer voor gezien.
- Met betrekking tot de vergaderstukken wordt gevraagd met de verzending hiervan rekening te houden met vakanties en in geval input op een document gevraagd wordt via een link direct bewerkingrechten te geven.

De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun bijdragen en sluit de vergadering.

Actiepunten

Nr	Datum	onderwerp	wie
1	2024-04-25	Een volgende vergadering een eventueel seminar met de GMR en MR-en bespreken.	GMR
2	03-03-2025	Agenderen volgende vergadering: – Strategisch beleidsplan (vast agendapunt) – Financiële rapportage	
3	03-03-2025	Besteding en maximale benutting WKR uit (laten) zoeken.	Bestuurder
4	03-03-2025	Voor 2026 GMR begroting maken.	Penningmeester
5	03-03-2025	Bij de bestuurssecretaris navragen of er eten geregeld wordt voor 15 april.	Secretaris
6	03-03-2025	Contact opnemen met RvT over verschuiving overleg 17 maart.	Voorzitter
7	03-03-2025	Nagaan of bestuurder 5 juni aanwezig kan zijn.	Secretaris



Besluiten / adviezen schooljaar 2024-2025

Nr.	Datum	Besluit / advies
1.	2024-09-16	De PGMR stemt in met het Inductiebeleid Startende leerkrachten.
2.	2024-09-16	De GMR stemt in met de herziene versie van het Medezeggenschapsstatuut.
3.	2024-09-16	De GMR stemt in met de herziene versie van het GMR reglement.
4.	2025-03-03	De PGMR stemt in met het aangepaste beloningsbeleid.
5.	2025-03-03	De GMR stemt in met de aangepaste klachtenregeling.
6.	2025-03-03	De GMR stemt in met het huishoudelijk reglement.
7.	2025-03-03	De GMR stelt het GMR jaarverslag 2024 vast.