

VERSLAG VERGADERING GMR - CvB

Datum | tijd: 7 november 2022 | 19.30u– 21.30 uur
Locatie: Haarlem College
Aanwezig: GMR, H. Post, M. Hustin, S. Versluijs

0. Mevrouw Duttenhofer van de Raad van Toezicht sluit aan bij de GMR (zonder College van Bestuur)

1. Opening

1.a. Welkom en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering met een hartelijk welkom voor iedereen. De agenda is ongewijzigd. Het College van Bestuur laat weten dat het niet meer mogelijk is in de toekomst bij het Haarlem College of op een andere school te vergaderen, vanwege de gestegen energieprijzen en het tekort aan personeel. Er wordt afgesproken voortaan weer op het Bestuurs- en Servicebureau te vergaderen.

1.b. Mededelingen

Er zijn geen mededelingen.

1.c. Terugkoppeling PGMR-vergadering d.d. 24 oktober 2022

Deze bijeenkomst is niet doorgegaan, omdat er geen stukken op de agenda stonden die specifiek de PGMR aangingen.

2. Verslag GMR-CVB vergadering d.d. 13 juni 2022

2.a. Verslag ter vaststelling

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

3. Ter instemming

3.a. Klokkenluidersregeling

De klokkenluidersregeling is vrijwel geheel herschreven door de extern jurist, met als basis het model zoals dit vanuit de VO-raad beschikbaar is gesteld. De belangrijkste verschillen met de oude regeling zijn:

- De onderwerpen waarover melding kan worden gemaakt zijn uitgebreid met het zogenoemde Unierecht (het recht van de EU), bijvoorbeeld de EU-regels over aanbesteding.
- De doelgroep van de regeling is breder geworden en omvat naast leerlingen, ouders en werknemers voortaan ook stagiairs, sollicitanten en sommige derden, zoals bijvoorbeeld aannemers.
- De introductie van een register waarin meldingen worden bijgehouden
- Onder de huidige regeling moet er eerst een interne melding worden gedaan; onder de nieuwe regeling is het mogelijk om direct extern te melden (voor werknemers in het bijzonder bij het Huis voor Klokkenluiders en voor leerlingen en ouders bij Stichting Onderwijsgeschillen).
- Bescherming van de identiteit van de melder.
- De introductie van een uitgebreide meldprocedure.

Overigens is er geen enkele melding bij de vertrouwenspersoon Integriteit geweest in het afgelopen schooljaar. Hierover wordt de GMR in een volgende vergadering bijgepraat.

De GMR heeft een aantal vragen en opmerkingen over de Klokkenluidersregeling:

- De GMR raadt aan om bij “misstanden/overtredingen” (bijvoorbeeld bij artikel 43d) niet steeds de overtreding met de gehele toevoeging “of een inbreuk op het unie-recht” te benoemen, maar dit toe te voegen aan de begripsbepalingen. Dit maakt het stuk leesbaarder.
- Artikel 12.2: De GMR noemt het feit dat “het bevoegd gezag bepaalt” spannend. De vraag wordt gesteld of het ook mogelijk is een melding meteen extern te doen. Dat is inderdaad mogelijk.
- De GMR vraagt een eenvoudig leesbare variant op te stellen voor leerlingen en ouders, zoals dat ook voor de Klachtenregeling is gedaan.
- De GMR stelt voor de zichtbaarheid van de vertrouwenspersoon te vergroten. Dit schooljaar zullen de vertrouwenspersonen de scholen bezoeken om voorlichting te geven. De posters en folders worden aangepast en er wordt alles aan gedaan om de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen te vergroten.

De GMR stemt unaniem in met de aangepaste Klokkenluidersregeling.

4 Ter informatie

4.a. Integriteitscode

De integriteitscode dateert van juli 2020. De integriteitscode is geëvalueerd en voldoet nog aan de huidige wet- en regelgeving. Er zijn geen inhoudelijke wijzigingen.

De GMR gaat in op artikel 7.2, alcoholgebruik, waarbij er ruimte ligt voor de leidinggevende om af te wijken van de basisregel. De GMR zou dit graag aangepast zien, zodat er geen enkele ruimte wordt gelaten om alcohol te drinken als er verantwoordelijkheid wordt gedragen voor leerlingen. Het College van Bestuur neemt deze feedback mee en komt hier in het volgende overleg op terug. **Actie HR.**

In relatie tot artikel 11 vraagt de GMR over welke informatie het hier gaat en wanneer deze ondertekening is. Dit gaat over informatie die de privacy van mensen kan schaden, zoals ook is vermeld in de cao. Een verwijzing naar het cao-artikel zal worden opgenomen in de tekst. **Actie HR.**

4.b. Evaluatie Enrgy

Er mag geconcludeerd worden dat de samenwerking met Enrgy in het afgelopen schooljaar volgens plan en afspraken is verlopen, maar met een aantal aandachtspunten:

- Onvrede over de bereikbaarheid van de bedrijfsarts en over de snelheid van het aanleveren van terugkoppelingen en probleemanalyses. Dit leek een technisch probleem te zijn, dus er is goede hoop dat dit nu opgelost is.
- Effectiever inzetten van SMT's, met de focus op die scholen die extra aandacht verdienen.
- Er is behoefte aan een recente providerboog zodat medewerkers van de arbodienst weten waarheen te verwijzen.
- Er is behoefte aan een uitgebreidere verzuimtraining en aan een training “omgaan met psychische klachten” voor leidinggevendenden. Deze trainingen worden het komende schooljaar aan het aanbod van de Academie toegevoegd.

Het verzuim is gestegen, de meldingsfrequentie is hoger, maar de verzuimduur lager. Dit lijkt vooral te maken hebben met de twee coronajaren, waarin medewerkers zwaarder belast zijn en er veel gevraagd is van de flexibiliteit. Dat heeft vaak ook te maken met de cultuur van de school en de manier waarop men hier mee omgaat. De GMR vraagt op welke manier aandacht aan wordt gegeven aan het terugdringen van het verzuim. Er zijn verzuimtrainingen bij de Dunamare Academie, die verplicht zijn voor startend leidinggevendenden. De GMR vraagt hoeveel personen hebben meegedaan aan de verzuimtrainingen. Dit wordt nader uitgezocht -> **actie HR.** Scholen waar extra aandacht nodig is voor het verzuim worden meegenomen in het voortgangsgesprek dat het College van Bestuur heeft met de scholen. Ook wordt er door de afdeling HR een plan van aanpak gemaakt voor scholen waar het ziekteverzuim hoog is.

De GMR benoemt dat de benchmark een mooie ambitie weergeeft, maar dat de vraag is of deze realistisch is. In de vergadering wordt hier uitgebreid over gesproken. Het College van Bestuur is benieuwd naar de verzuimcijfers van andere VO-scholen en zou graag een benchmark hiervan zien, maar deze cijfers zijn niet zomaar paraat. Er is nog niet besloten de benchmark los te laten, maar om vooral te focussen op het terugdringen van het

ziekteverzuim. Aanvullend licht het College van Bestuur toe dat er enquêtes worden uitgezet onder vertrekkende docenten, om hier ook informatie over het welbevinden van medewerkers uit te halen.

De GMR vraagt aandacht voor de studiewijzers die niet altijd in orde zijn. Het College van Bestuur bespreekt dit signaal met het Directieteam -> actie CVB.

Er worden persoonlijke ervaringen gedeeld in de vergaderingen waarin de arbodienst onvindbaar en onbereikbaar was, ook doordat de naam van de arbodienst gewijzigd is naar De Arbodienst. Hiervoor worden excuses aangeboden en er wordt gemeld dat dit probleem nu opgelost is.

4.c. Evaluatie vitaliteit

In de afgelopen twee jaar is ingezet op het brengen van vitaliteit in de school. Een aantal scholen heeft hier gebruik van gemaakt. Deze scholen hebben een vitaliteitsplan gemaakt, waaruit diverse activiteiten zijn voortgekomen. Voor individuele medewerkers was er de mogelijkheid om gebruik te maken van de vitaliteitscoach. Hiervan hebben 72 medewerkers gebruik gemaakt. De coaching is gewaardeerd met een gemiddelde 9 (op basis van 21 respondenten). In schooljaar 2022-2023 worden de bestaande activiteiten gecontinueerd en gedeeltelijk aangepast. Ook is er dan een samenwerking met Open Up waardoor medewerkers, zonder tussenkomst van de leidinggevende, laagdrempelig met een psycholoog kunnen spreken, voor een korter of langer gesprek. Er wordt gezien dat in deze tijd meer medewerkers financiële problemen krijgen. Daarom zal budget coaching ook worden opgenomen in het aanbod.

De GMR geeft complimenten over het vitaliteitsbeleid en adviseert om meer in duurzaamheid en vitaliteit te investeren. De GMR signaleert dat de activiteiten die de scholen zelf organiseren drukker worden bezocht dan de activiteiten die door de Dunamare Academie worden georganiseerd. De GMR is van mening dat de decentrale activiteiten het meest effectief zijn.

4.d. Stand van zaken “het goede gesprek”

In de vergadering wordt uitgebreid gesproken over de systematiek rondom het goede gesprek. De GMR betwijfelt of het goede gesprek een verbetering is ten opzichte van de vorige systematiek, zowel qua inhoud als structuur. De GMR geeft het signaal dat het vastleggen in MijnDunamare voor veel medewerkers een drempel is, omdat de hele schoolleiding hier inzage in heeft. De GMR is van mening dat de oude systematiek van functioneren en beoordelen een mooie cyclus vormde. Met een goede gespreksstructuur worden ook zaken zoals verzuim regelmatig besproken en ondervangen. Ook het bespreken van ambities staat dan regelmatig geagendeerd, wat belangrijk is als we docenten voor de organisatie willen behouden. Bij het goede gesprek hoort het initiatief vanuit de medewerker te komen, wat de GMR geen goede keuze vindt. Sommige GMR leden hebben sinds 2017 geen gesprek meer gehad. Ook gebeurt het dat leidinggevendenden deze gesprekken delegeren naar niet-leidinggevendenden, zoals een teamleider die een docent met een taak is en geen leidinggevende. Het College van Bestuur bedankt de GMR voor deze input en zal dit bespreken in het CVB-overleg en vervolgens met het Directieteam. Daarna komt dit onderwerp terug op de agenda bij de GMR. -> actie CVB/HR.

5. Update Koers en visie Dunamare onderwijs (presentatie)

5.a. Koersplan (nieuwste versie is ter informatie bijgevoegd, reeds besproken op 13 juni 2022)

Het College van Bestuur bedankt de GMR voor de eerder geleverde input wat geleid heeft tot enkele aanpassingen, zoals de toevoeging van de R van Reflectie, het verduidelijken van de teksten over gelijke kansen en het leggen van een duidelijke relatie met de schoolplannen. Op verzoek van de GMR wordt de Koers en Visie jaarlijks geagendeerd -> actie CVB.

De GMR vraagt of er in het koersplan ruimte is voor innovatie. Dat is er zeker, bij “hoe” we ons organiseren is het “anders” organiseren hier nadrukkelijk onderdeel van. Het CVB neemt de feedback mee.

6. Rondvraag en afsluiting

Voor de volgende bijeenkomst met de GMR staat de “Toekomst van het Onderwijs en Programma Personeelstekort” gepland. Het College van Bestuur is ook benieuwd naar het idee van een bonus voor docenten die fulltime willen gaan werken. Er worden verschillende standpunten uitgewisseld.

De GMR verzoekt het proces rondom het keuzeformulier LFB-uren te agenderen voor het volgende overleg

-> actie HR