

Vastgestelde notulen vergadering Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Vergaderdatum: 02-11-2023

Locatie: Stafbureau, Schootense Dreef 35, Helmond

Afmelding Brandon, Kimberlu (zij is aanwezig vanaf januari 2024), Jose

	Tijd:	Onderwerp:	Doel:	Bijlagen:
1	19.00 uur	Vooroverleg GMR: <ul style="list-style-type: none"> - Brief met toelichting op de vergadering van de voorzitter <ul style="list-style-type: none"> o Irene in de financiële commissie / in 't geloof / Rezi → dit wordt doorgegeven zodat zij kunnen worden uitgenodigd. o Formatie commissie: Rezi / Ad / o Onderwijskundig commissie: Ad / o Bouw/bedrijfsvoering → Mark / - Wat is de waarde om de voortgangrapportage te lezen/ tot ons te nemen? (een andere vorm b.v. ppt tijdens avond). - Follow up op de evaluatie juni 2023: het vooroverleg met enkel het personeel geeft info-achterstand bij ouders/leerlingen; en dat willen we voorkomen. 	Informeren	01
2	19.30 uur	GMR-vergadering met bestuurder: <ul style="list-style-type: none"> - Opening <ul style="list-style-type: none"> o Tertske heet iedereen van harte welkom. - Aanmelden voor rondvraag: <ul style="list-style-type: none"> o In 't Geloof 		
3	19.40 uur	Vaststellen verslagen: <ul style="list-style-type: none"> a) Toekomstgesprek d.d. 19-09-2023 <ul style="list-style-type: none"> o Geen opmerkingen <ul style="list-style-type: none"> i. vraag wat is het vervolg / niet de stukken voorkauwen als aandachtspunten. b) GMR-vergadering d.d. 19-09-2023 	vaststellen	02 03

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Geen opmerkingen → het verslag wordt hiermee vastgesteld. 		
4	20.00 uur	<p>Mededelingen bestuur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voortgangsrapportage bestuurder september 2023 <ul style="list-style-type: none"> ○ De strategische aanpak van de stichting → als er stukken zijn die bij de GMR voorbij dienen te komen, wordt in de vergadering gemeld. ○ Imago-onderzoek: hoe staat het ervoor <ul style="list-style-type: none"> ▪ DUO eindpresentatie. <ul style="list-style-type: none"> • De analyse wordt in de MR besproken van het Willibrord. ▪ TRION is een overkoepelende organisatie die het de studenten mogelijk maakt te leren (Er is ook met de HAN een samenwerkingsovereenkomst.) ▪ Bij de "vertrouwelijkheid" is het niet gewenst om vanuit de voortgangsrapportage te citeren. De communicatielijnen dienen helder te zijn. Overleg altijd met de directeur voor dat de informatie wordt gedeeld. ▪ De in de GMR te bespreken punten hebben betrekking op alle locaties (en dus niet 1 locatie). - Stand van zaken begrotingsproces <ul style="list-style-type: none"> ○ De fase van ontwikkeling wordt doorgesproken op korte termijn. De 3 leden worden uitgenodigd. (dinsdag of donderdag einde van de middag). ○ De doelsubsidies zijn het meest interessant (7-8% van de totale begroting). ○ De begroting is op locatieniveau klaar. ○ Deadline voor het vaststellen van de begroting is voor 01 januari 2024. - Stand van zaken werkdrukmiddelen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Per brinnummer is het volgende ingezet: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Willibrord: <ul style="list-style-type: none"> • In ontwikkeling ▪ Commanderijcollege: <ul style="list-style-type: none"> • Leerling/onderwijs ondersteuner 	informereren	04

		<ul style="list-style-type: none"> • Extra conciërge ▪ Molenstraat <ul style="list-style-type: none"> • In ontwikkeling ▪ Deltaweg/Gasthuisstraat <ul style="list-style-type: none"> • In ontwikkeling 		
5	20.10 uur	Mededelingen GMR: <ul style="list-style-type: none"> ○ Het cursusaanbod wordt door Tertske verspreid. - 	informer	
6	20.20 uur	Verzoek om instemming, advies of informatie m.b.t.: <ul style="list-style-type: none"> a) Samenwerking met ROC ter AA, Fontys en vo-scholen in de regio t.b.v. versterking aansluiting beroepsonderwijskolom (advies GMR) <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe verhoudt zich dit tot de Brainport doelstelling? Het is bedoeld voor de doorstroom vmbo → mbo. POSITIEF ADVISEREN <ul style="list-style-type: none"> ○ 	besluit	05
		b) Managementstatuut (advies GMR) <ul style="list-style-type: none"> ○ Hoe doe je dingen met elkaar? ○ Verantwoordelijkheden laag in de organisatie. ○ De leidinggevenden hebben hierop positief gereageerd. <ul style="list-style-type: none"> ○ De directeur 'het' hoofd. ○ De directeur stelt de werk'eisen' dient zijn: werkwijzen. ○ Gemandateerd aan de adjunct-directeur (maar niet naar de leco) ○ POSITIEF ADVISEREN: EVALUEREN in april 2024		06 07 08

		<p>c) Bezwaarprocedure FUWA (instemming PGMR)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tertske heeft een aantal vragen vooraf gestuurd die nog niet zijn beantwoord. ○ Het gesprek m.b.t. de functies (van specifiek naar generiek) heeft in alle gevallen plaats gevonden. ○ Voorkeur bij bezwaar eerst de interne procedure en daarna de externe (voordracht doen we samen). ○ De termijn is verruimd. ○ Z.s.m. is geen fijne term: artikel 9 graag concretiseren. b.v. maximaal 10 weken. ○ Externen worden betaald. <p>INSTEMMING Met de opmerking om de termijnen te concretiseren!</p>		
		<p>d) Profielschets raad van toezicht (advies GMR)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Toelichting is geweest door Antoinette. Bedrijfsvoering/nieuwbouw ○ Bij algemeen: is er sprake van heterogeniteit/maatschappelijke positie. ○ De term 'geslacht' wordt als oubollig ervaren. Advies om deze term niet te gebruiken. <p>ADVIES (IS VAN DE RVT)</p> <p>Advies aan de RvT: Handhaaf de term heterogeniteit.</p> <p>Er wordt een vierde profiel toegevoegd. Dus graag consequent doorvoeren van de getallen.</p>		
7	21.10 uur	<p>Rondvraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobielgebruik: bewust op schoolniveau gelaten. - MR structuur op scholen 		

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Er is navraag gedaan bij de VO-raad in overleg met de directie van de locaties van het Commanderijcollege 		
8	21.20 uur	<p>Afsluiting</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Tertske bedankt iedereen voor aanwezigheid en inbreng. 		

02 november 2023
Ad van den Broek
Secretaris GMR

Bijlage vragen en antwoorden van Arn

Als een personeelslid van de leidinggevende te horen krijgt niet in aanmerking te komen voor een hogere schaal/functie dan dient het personeelslid zich te melden bij de interne commissie.

Kan dit dan rechtstreeks of dient het personeelslid eerst contact te hebben met de leidinggevende van de leidinggevende?
Nee, de medewerker kan zich rechtstreeks richten tot de interne bezwarencommissie. Voorafgaand aan de overgang van organieke naar generieke functies en de toekenning in april 2023 hebben gesprekken plaatsgevonden tussen leidinggevend en hun medewerkers (OOP). Dit omdat we overgegaan zijn naar generieke beschrijvingen en omdat we hadden geconstateerd bij de analyse dat er verschil was tussen inschalingen bij medewerkers met dezelfde werkzaamheden. Deze verschillen zijn nu, voor zover wij verwachten, niet meer aanwezig binnen de stichting.

Is er een mogelijkheid als er een bezwaar ligt bij de interne commissie dit te laten beoordelen door een externe partij?
De medewerker mag direct de gang naar de externe bezwarencommissie maken, maar de Landelijke bezwarencommissie functiewaardering po, vo en mbo geeft er de voorkeur aan dat het bezwaar eerst door een interne bezwarencommissie in behandeling wordt genomen. Overigens kiezen we voor een externe voorzitter in de interne commissie. Vanuit de werkgever wordt bovendien een (externe) Fuwa gecertificeerde deskundige voorgedragen. Ik gaf al aan dat we hoofd HR van Pius X college uit Bladel voordragen.

Is er al bekend hoeveel bezwaren er al zijn of zullen komen?

Nee, dat is op dit moment nog niet bekend. We zijn dit (voor zover dit mogelijk is) aan het inventariseren wat we kunnen verwachten. Vanuit de gesprekken die hebben plaatsgevonden tussen medewerkers en leidinggevenden zijn geen bezwaren van medewerkers naar voren gekomen. Daarnaast hebben we, vanuit de analyse, een aantal verschillen (voortkomend vanuit de fusie) tijdens het reeds doorlopen proces opgelost.

Hoeveel tijd ongeveer kost een bezwaar in behandeling nemen?

Ongeveer zes weken.

Krijgt een lid van de commissie hier uren voor?

Zoals ik al aangaf is een interne bemensing niet direct aan te raden. Maar mocht de GMR hiertoe besluiten kan dat natuurlijk. Met externen maken we een afspraak over een vergoeding (conform wet- en regelgeving). Met interne leden van de commissie zullen we in overleg moeten treden of dit past binnen de NJT of dat er sprake is van uitbetaling meer uren.

Als er een GMR lid in deze commissie plaats neemt, krijgt die hier extra uren voor?

Zie bovenstaande reactie.

Een personeelslid krijgt te horen dat die inderdaad recht heeft op een hogere schaal.

Hoe wordt dit dan financieel afgehandeld? Met ingang van besluitdatum, met terugwerkende kracht bijvoorbeeld met ingang van het nieuwe FUWA functiehuis of....? Als blijkt dat een medewerker niet de juiste functie heeft ontvangen (d.w.z. een functiebeschrijving heeft ontvangen met een lagere waardering dat die geldt voor de werkzaamheden die uitgevoerd worden) vindt een correctie plaats met als ingangsdatum de ingang van het nieuwe functiehuis (1-8-2023)