

## VERSLAG VERGADERING GMR - CvB

---

**Datum | tijd:** 3 april 2023 | 19.00 – 21.00 uur  
**Locatie:** Bestuurs- en Servicebureau Dunamare, Diakenhuisweg 5, Haarlem  
**Aanwezig:** GMR, A. van Loenen (lid CvB), M. Hustin (HR beleidsadviseur) en J. Groenheide (notulist)

---

### 0. Mevrouw Duttenhofer en de heer Dubbeldeman van de RVT sluiten aan bij de GMR (zonder CVB)

#### 1. Opening

##### 1.a. Welkom en vaststellen agenda

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom. Michel Frijns is afwezig. De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

##### 1.b. Mededelingen

Er zijn geen mededelingen.

#### 2. Verslag GMR-CVB vergadering d.d. 16 januari 2023

##### 2.a. Verslag ter vaststelling en terugkoppeling actiepunten

Er zijn geen vragen of opmerkingen. Het verslag wordt goedgekeurd vastgesteld.

#### 3. Ter instemming

##### 3.a. Klachtenregeling medewerkers (ter instemming)

Het hoofd HR meldt dat de regeling vereenvoudigd, vriendelijker en korter beschreven is.

Vragen/opmerkingen vanuit GMR:

De GMR merkt op dat de klacht in de hele route uiteindelijk toch weer bij de leidinggevende van de school uitkomt. Hoofd HR antwoordt dat over het algemeen alle klachten op school worden opgelost. De klachtencoördinator kijkt samen met de klager wat de beste route is om de klacht op te lossen. In de regeling wordt ook naar de vertrouwenspersoon verwezen. Dit gesprek is altijd anoniem en vrijblijvend. De klager is en blijft altijd in regie. Er zijn nu drie vertrouwenspersonen voor ongewenst gedrag intern, 1 vertrouwenspersoon ongewenst gedrag extern en 1 vertrouwenspersoon integriteit extern. Daarnaast is er ook nog de route naar de externe vertrouwenspersoon en in het uiterste geval de Geschillencommissie. Hoofd HR heeft nog niet meegemaakt dat een klacht naar het bestuur escaleerde. Vanuit de GMR wordt voorgesteld dat de vertrouwenspersonen langs de scholen gaan om meer bekendheid aan hun positie te geven. Hoofd HR geeft aan zij momenteel een ronde langs de scholen en het BSB maken.

Er zijn verder geen vragen. [De GMR stemt in met de Klachtenregeling medewerkers.](#)

##### 3.b. Vakantieverlofregeling (ter instemming)

Hoofd HR meldt dat Dunamare bij de Vakantieverlofregeling de cao heeft aangehouden. Met betrekking tot de uitwerking kan er wel een verschil tussen scholen ontstaan. Dit is afhankelijk van wat een school van tevoren met zijn medewerkers heeft afgesproken. Dit geldt ook voor het overwerk.

Er zijn verder geen vragen. [De GMR stemt in met de Vakantieverlofregeling.](#)

## 4. Ter informatie

### 4.a. Verzuimanalyse medewerkers

De GMR geeft aan dat deze wijze van verslaglegging als een enorme verbetering wordt ervaren. Er is meer inzicht in de cijfers en de verschillen. De GMR concludeert dat de analyse betrekking heeft op een extreem jaar waar je niet daadwerkelijk een conclusie aan kan verbinden.

Vragen/opmerkingen vanuit GMR:

- Begroten alle scholen eenzelfde bedrag voor verzuim en vervanging van langdurig verzuim? CvB: uit de gesprekken die het CvB met de rectoren/directeuren voert, komt ditzelfde beeld naar voren dat het een bijzonder jaar is geweest. Voor het begroten van verzuim en vervanging van langdurig verzuim is geen uniform beleid afgesproken. Wel vraagt het CvB aan de rector/directeuren om het onderwerp verzuim nadrukkelijk te agenderen voor de teamvergaderingen.
- Hoe verloopt het verzuim nu? Hoofd HR: het verzuim is dalend en zit nu op 6,1%. De duur dat medewerkers ziek zijn daalt, maar de medewerkers zijn wel vaker ziek. Het verzuim is per school verschillend en op basis daarvan wordt er op de scholen begroot.
- Komen er tijdens de gesprekken met de andere schoolbesturen nog nieuwe punten naar voren waar Dunamare van kan leren? CvB: in deze gesprekken is het juist zo dat de andere schoolbesturen van Dunamare kunnen leren. Desalniettemin kunnen de schoolbesturen altijd van elkaar leren.
- Heeft Dunamare een gemeenschappelijke invalpool. CvB: binnen Dunamare is geen invalpool. Schoolbesturen vanuit de regio willen op dit gebied wel meer samen gaan werken en onderzocht wordt of een bovenschoolse invalpool gecreëerd kan worden. VO-docenten vinden dit echter ingewikkeld en kiezen er vaker voor om als een ZZP-er te werk te gaan dan in een invalpool plaats te nemen. Er zijn verder geen vragen.

### 4.b. Proces LFB uren en 4.c. Individueel keuzebudget schooljaar 23-24

De GMR heeft als eerste een vraag over de definitiebepaling. Wanneer is er sprake van een richtlijn en wanneer is het beleid? Het CvB benadrukt dat Dunamare met betrekking tot dit proces geen beleid heeft opgesteld. Het document dat hier voorligt, is een vertaling van de cao. Er is voor gekozen om Dunamare breed richtlijnen op te stellen. Deze richtlijnen zijn getoetst bij de VO-raad en de bonden. Op schoolniveau kan van deze richtlijnen worden afgeweken. De individuele keuzes worden altijd gemaakt in overleg met de schoolleiding. Het CvB licht het proces kort toe.

Er ontstaat een uitgebreide discussie waarbij de GMR de volgende vragen stelt:

- Heeft de medezeggenschap adviesrecht op deze richtlijnen? CvB: het betreft richtlijnen en deze zijn dus niet adviesgerechtigd.
- Welke verantwoordelijkheid legt het CvB bij de schooldirecteuren en welke maatregelen leg je als Dunamare vast om de directeuren daarin te ondersteunen? CvB: er is een werkgroep cao geformeerd, die de cao heeft doorvertaald in het document 'richtlijnen voor schoolleiders'. Dit document geeft richting aan de wijze waarop het goede gesprek over de inzet van de 40 + 50 extra uren persoonlijk budget kan worden gevoerd. Er is een Webinar georganiseerd waarvoor de directeuren zijn uitgenodigd en waarin uitleg werd gegeven over de richtlijnen voor schoolleiders. Het CvB geeft aan dat de mogelijkheid bestaat om eenzelfde Webinar voor de voorzitters/ contactpersonen van de MR'en te organiseren. De GMR geeft aan dat het contact met de MR'en moeizaam verloopt, omdat de MR'en slecht bereikbaar zijn en stelt voor om voor elke MR een eigen emailadres ([mrnaamschool@dunamare.nl](mailto:mrnaamschool@dunamare.nl)) te maken. Het CvB neemt deze suggestie mee. **Actie: CvB**
- Is de BAPO-regeling nog van toepassing? CvB: de BAPO-regeling en de generatieregeling blijven onveranderd bestaan.
- Eind februari is een enquête uitgegaan. Wat was de respons en wat was het resultaat van de enquête? Hoofd HR: de enquête bestond uit een tweetraps. De eerste enquête is januari uitgegaan. Deze rapportage is bij de stukken gevoegd. Uit de respons blijkt dat 60% van de mensen gekozen heeft voor sparen en 37% voor het uitbetalen van de extra uren. Vervolgens is een enquête uitgegaan naar de mensen die willen sparen. De respons op deze enquête was 37%. De uitslag van de enquête is redelijk representatief te noemen. Wat opvalt is dat de meeste mensen willen sparen om losse weken op te nemen gedurende het schooljaar. Een andere reden om te sparen, is dat mensen het eigenlijk niet weten. Hoofd HR stuurt de rapportage van deze enquête naar de GMR. **Actie: HR**
- De LFB-uren zijn bedoeld voor werkdrukverlichting, maar om organisatorische redenen leidt dit, op een aantal scholen, niet tot werkdrukvermindering. Op sommige scholen is er veel onrust ontstaan en deze

onrust heeft enorme impact gehad op de verhouding tussen de MR en schooldirectie. De GMR geeft nogmaals aan dat uit de stukken niet duidelijk te lezen was dat het geen beleid was, maar richtlijnen voor de gesprekken tussen de leidinggevende en de individuele medewerker. De GMR adviseert het CvB om in het vervolg over dit soort thema's rechtstreeks met het personeel te communiceren. Het CvB geeft aan dat zij graag de namen van de scholen ontvangt waar zich deze onrust voordoet, zodat zij aan de achterkant interventies kan plegen.

- Staan de afspraken die een medewerker met de leidinggevende heeft gemaakt ook vast, ook als de leidinggevende deze afspraken wil wijzigen. Het CvB antwoordt hier bevestigend op.
- Van het document 'Individuele werkdrukvermindering' zijn twee versies. Eén van 8 maart en één van 13 maart. Welke versie kan de GMR aanhouden? Daarnaast staat op de voorkant van het document 'beleid' vermeld. Hoofd HR neemt deze opmerking mee en geeft aan dat de versie van 13 maart de meest actuele is.

De voorzitter sluit de discussie en concludeert dat de communicatie richting het personeel een punt van aandacht is omdat uit de reacties blijkt dat het verschil tussen beleid en richtlijnen niet vanzelf duidelijk was. Hierdoor hebben medewerkers verkeerde conclusies getrokken in te nemen stappen. Verder wil de GMR eerder betrokken worden bij de bespreking van onderwerpen die betrekking hebben op de medewerkers en hun werkinzet. De voorzitter bedankt het CvB en Hoofd HR voor de toelichting en het beantwoorden van vragen.

MR-en hebben behoefte aan nadere uitleg LFB richtlijnen. Niet alle (voorzitters van) MR'en zijn bekend bij de GMR. De contactgegevens van de MR'en worden opgehaald, vervolgens kan een webinar worden georganiseerd over de LFB richtlijnen. Actie HR.

Om de MR'en beter te bereiken wordt onderzocht of er een mailadres kan worden aangemaakt als [MR@...\(naam school\)](mailto:MR@...(naam school)). Dit voorkomt dat bij wijzigingen in de samenstelling het contact verloren gaat. **Actie HR.**

## **5. Visie GMR op lessentabel in relatie tot werkdrummiddelen (ter mondelinge bespreking)**

Het CvB licht door middel van een PowerPointpresentatie dit onderwerp toe.

Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:

- De GMR vraagt op welke manier Dunamare hierop invloed kan uitoefenen. CvB: waar het CvB invloed op kan uitoefenen, is de scholen. Door het aanleveren van data en het voeren van gesprekken probeert het CvB daar een beweging in te creëren. Verder door good practices te delen onder de scholen en door het project Anders Organiseren. Het CvB wil de scholen te ontzorgen en voert om die reden gesprekken met de lerarenopleidingen in Tilburg en Utrecht. De GMR adviseert het CvB om ook centraal ruimte aan de scholen te geven om met bepaalde ideeën te experimenteren. Bijvoorbeeld op elke school 1 à 2 experimenten. Het CvB neemt deze suggestie mee.
- Kan het CvB invloed uitoefenen op de lestabellen? Het CvB antwoordt dat zij daar geen invloed op kan uitoefenen. Alleen door het gesprek te voeren over het anders invoeren van lestabellen. Als voorbeeld wordt genoemd dat de basisscholen een projectweek hebben waarin op basis van een bepaalde thema projectmatig gedurende deze week wordt gewerkt.
- Houdt iemand zich binnen Dunamare centraal bezig met de onderwijsvernieuwing? CvB: de afdeling Onderwijs & Kwaliteit heeft in het afgelopen jaar een slag gemaakt met onderwijsinnovatie. De organisatie richt nu ook op onderwijsinnovatie (vernieuwing/ontwikkeling). Dit heeft echter nog niet geleid tot innovatieprojecten.
- Worden directeuren/rectoren beoordeeld of zij voldoende innoveren in hun school? CvB: het CvB kan onderwijsvernieuwing niet afdwingen. Wat het CvB graag wil, is een organisatiebrede onderwijsinnovatie.

## **6. Voorbereiding themabijeenkomst (mondelinge bespreking)**

6.a. Invulling themabijeenkomst in het teken van: personeelstekort en potentie in de scholen.

Het CvB licht door middel van een PowerPointpresentatie dit onderwerp kort toe. Hoe kunnen we de intern aanwezige kwaliteit beter benutten bij het vervullen van een leidinggevende positie? Het CvB wil dit vraagstuk met de GMR verkennen. Hoe voeren wij dit gesprek, hoe doen wij dat dan en waar kunnen wij dit bespreken? Daarnaast wil het CvB dit onderwerp ook bespreken met de schoolleiders, teamleiders en andere schoolbesturen. De voorzitter geeft aan dat de GMR voornemens is om een themabijeenkomst te

organiseren, waarvoor de gezamenlijke MR'en worden uitgenodigd. Daarin zou dit onderwerp heel goed passen. De GMR merkt ook op dat het ook op vakniveau interessant is om te kijken voor good practices. De GMR adviseert het CvB om een oproep uit te laten gaan onder de docenten en schoolleiders voor voorbeelden van good practices. Het CvB neemt dit advies mee.

De GMR vraagt wie bij de werving van een schoolleider zitting neemt in de BAC? Het CvB antwoordt dat de BAC bestaat uit een eindverantwoordelijk schoolleider, een interne kandidaat en potentiële kandidaat.

De GMR vraagt waarom er voor een externe procedure wordt gekozen. Het CvB antwoordt dat er voor een extern bureau wordt gekozen als je een externe procedure uitzet. Het externe bureau heeft vaak een extern netwerk en zicht op de mensen die van baan willen wisselen.

Op maandag 17 april vindt de verkenning van dit vraagstuk verder plaats, waarbij de GMR, het CvB, (eindverantwoordelijke) schoolleiders en HR aanwezig zijn. De locatie wordt nog bekend gemaakt.

## 7. Dunamare doet meer

Deze presentatie wordt doorgeschoven naar de volgende vergadering.

## 8. Rondvraag en afsluiting

- De GMR geeft aan dat zij behoefte heeft aan een cyclische jaarplanning, zodat de GMR beter op de onderwerpen kan inspelen. Het CvB meldt dat de jaarplanning van RvT voor het komende schooljaar al is gemaakt. Deze wordt met de GMR gedeeld. **Actie: CvB**
- Het CvB geeft nogmaals aan dat zij bereid is om een Webinar te organiseren, mochten de scholen daar behoefte aan hebben. Er wordt afgesproken dat de PowerPoint van de Webinar met de GMR wordt gedeeld. **Actie: HR**
- Onderzoeken of er op de lerarenopleiding HVA kunstvakken meer aandacht kan komen voor pedagogiek en het loslaten van het rooster. **Actie HR en H2O.**
- In juni op de agenda: Programma personeelstekort: 4 onderzoeklijnen en good practices. **Actie CvB en programmamanager Personeelstekort.**

Er zijn verder geen vragen.

De voorzitter sluit de vergadering om 21.00 uur

### Actiepuntenlijst na vergadering CvB-GMR na 3 april 2023

#### Actielijst

Op verzoek van de GMR wordt de Koers en Visie jaarlijks geagendeerd	07112023	Agenderen juni 2023, actie CVB
Presentatie Dunamare doet meer op agenda GMR/CVB	Juni 2023	CVB
Vraag aan contactpersonen MR of er een mailadres moet komen met MR@ ..... (naam school).nl om vanuit GMR te communiceren met de scholen	Einde schooljaar	HR
Rapportage tweede enquête mailen naar GMR	April 2023	HR
Powerpoint LFB webinar delen met GMR	April 2023	HR
MR contactgegevens ophalen scholen	April 2023	HR
Webinar LFB organiseren voor MR	April 2023	HR
Vergadercyclus met onderwerpen RVT sturen naar GMR	April 2023	CVB
Lerarenopleiding HvA kunstvakken meer aandacht voor pedagogiek en loslaten van rooster en boek	April 2023	HR
Op agenda GMR uitkomsten vier onderzoeklijnen en good practices	Einde schooljaar	CVB

