

Actie en besluitenlijst vergadering

Datum:	15 oktober 2024
Aanwezig:	
GMR	Ingo Johnen, Sandy Verdonk-Gubbels, Ron Wessels, Stephanie Palmen- Plieger, Nynke Hartman, Stephan Gerards, Rob Janssen, Luc Alleleyn, Aukje Schurer-Monaten, Slavko Povse, Kim Janssen-Lommen
CvB	Mw. K. Huijnen en dhr. J. Wevers
Gast	Thei Iding en Brigit Peels
Afwezig	Anja van der Poel
Notulen:	Nynke Hartman

Agendapunt	Besluit(en)	Toelichting
01. Opening / Welkom		De voorzitter opent de vergadering en heet een ieder van harte welkom.
02. Vaststelling Agenda		De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

<p>03. Evaluatie beleid incidentele beloningen</p>		<p>Thei Iding geeft toelichting.</p> <p>Korte introductie. Twee jaar geleden is er een beleid gemaakt, vanavond is het de tweede keer dat we het evalueren. Dit keer voor het eerst een evaluatie van een heel schooljaar.</p> <p>Dit incidentele beloning wordt betaald van bovenschools budget. Deze naar onderwijsondersteuners die voor de klas staan. De beloningen zijn verspreid over verschillende scholen en verschillende personen, het gaat om een incidentele beloning. Evaluaties van vorige periode kwam naar voren dat vooral dezelfde scholen deze incidentele beloning aanvragen, de GMR wilde graag zien dat er diverse scholen hier gebruik van maken niet dezelfde. Vorige periode 13 scholen, deze periode 18 scholen. Er zijn geen scholen die eruit springen met meer aanvragen. Er komt een vraag over de verhouding schools- en bovenschoolse aanvragen. Verhouding relatief gezien veel meer bovenschools aangevraagd. Zeer goede kritiek, het moet meer naar schoolse aanvragen. Absoluut gezien 80% scholen en 20 % bovenschools.</p> <p>Voortgekomen uit beloningsbeleid voor het aantal ondersteuners die vaker voor de klas moeten staan. Het voorziet in een duidelijke behoefte. Vanaf dit schooljaar een nieuwe functie leraar ondersteuner II die een hogere salarisschaal heeft, AdPEP opleiding. Dit zou moeten leiden tot minder gratificaties onder deze groep.</p>
		<p>Vervolgaanpak: Leidinggevende blijven informeren, uniforme aanvraag, we vervolgen met tussenkomst P&O om subjectiviteit te blijven voorkomen, toelage voor vervullen van hogere functie meer onder de aandacht te blijven, aandacht voor structurele doorontwikkeling waar mogelijk.</p> <p>Beleid voortzetten, maar wel komende tijd aanpassen aan actualiteit (nieuwe functie en aanpassing CAO)</p> <p>GMR heeft instemmingrecht op vormgeving beloningsbeleid, we worden meegenomen in de voorgenomen aanpassingen als die nodig zijn.</p>

<p>04. Actualisatie aanwezigheidsbeleid</p>		<p>Birgit Peels geeft toelichting.</p> <p>Birgit heeft aandachtsgebied welbevinden en vitaliteit overgenomen van Marina de Man. Levensfasegericht vitaliteitsbeleid wordt ontwikkeld om preventief te werken. Veiligheid, Arbo- en veiligheidsbeleid ; wordt nog aangeboden aan de GMR ter instemming. Vandaag bespreken we curatief, aanwezigheidsbeleid.</p> <p>Voorheen waren er twee stukken, voor medewerkers en leidinggevende. Nu naar één document in het kader van transparantie. Dit wordt een flyer.</p> <p>Geschreven naar het personeelsbeleid met dezelfde waarden. De werkwijze van HCC is toegevoegd, die werken met een praktijkondersteuner en een digitale voorspellende vragenlijst.</p> <p>Vanuit de GMR wordt de vraag gesteld: “Wat zijn de verwachtingen van de rol als GMR?”.</p> <p>Het hele beleidsstuk is doorgenomen door klankbordgroepen, het doornemen van de flyer door de leden van de GMR en daaruit vloeiende feedback wordt zeer gewaardeerd. Feedback op de tekst van de flyer, mag zeker ook op het beleidsstuk.</p> <p>Het CvB neemt een voorgenomen besluit over het aanwezigheidsbeleid. Daarna zal het worden gestuurd naar de GMR ter instemming.</p>
<p>05. Risico-inventarisatie en evaluatie</p>	<p>Ingestemd met RI&E</p>	<p>Toelichting door Werkgroep.</p> <p>Werkgroep heeft dinsdag samengezeten en vragen opgesteld, deze zijn besproken met Danny. Instemming op plan van aanpak wordt gevraagd door de GMR.</p> <p>Er zijn geen uitkomsten gedeeld van het verdiepingsonderzoek dat onder medewerkers gedaan. Het CvB zou dit moeten delen, daar wordt vrijdag naar gevraagd.</p> <p>Instemming:</p>

		<p>Mits cyclische aanpak wordt verhelderd.</p> <p>Aandachtspunt voor ons: Meer aan de voorkant kritischer zijn als GMR als we eigenlijk al rapportages verwachten op onderzoeken die gedaan zijn. Niet te lang op wachten.</p>
06. notulen 23-09- 2024	De notulen worden ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld.	De notulen worden ongewijzigd goedgekeurd en vastgesteld. De notulen wordt op de site geplaatst.
07. Aandachts- en bespreekpunten.		<p>Kim en Rob geven toelichting bij:</p> <p>Begroting GMR: De nieuwe begroting; er kan nog een verandering plaatsvinden vanuit de richtlijnen nieuwe CAO. Inkomsten vanuit de CAO worden aangevuld door bijdrage Movare. Grootste kostenpost zijn personeelskosten voorzitter, secretaris en penningmeester. Indicering voor komende jaren is meegenomen. Oudergeleding gaat naar 55 euro vanaf het vierde kwartaal.</p> <p>Laatste bijeenkomst GMR is donderdag 26 juni 2024, daar was verwarring over.</p> <p>Adressenlijst: Is niet up to date, in teams staat een adressenlijst, deze graag actualiseren.</p>
8. Rondvraag		Persoonlijk bericht van voorzitter.
09. Sluiting		Niets meer aan de orde zijnde, sluit de voorzitter de vergadering.