

Samenvatting GMR vergadering van 11 december 2024

Opening en Welkom

De voorzitter heet iedereen van harte welkom, inclusief nieuwe geïnteresseerden voor de GMR. Presentatielijst wordt bijgewerkt

Jaaroverzicht

HR-thema's zijn toegevoegd aan de bestuurlijke kalender voor 2024-2025 en worden ter kennisname aangenomen.

Werving nieuwe voorzitter/leden

Er wordt geïnventariseerd welke leden hun termijn willen verlengen en welke niet.

Mededelingen CvB:

- Het stafbureau verhuist naar de Larenweg in Den Bosch, met een officiële opening voor 1 maart 2025.
- P-GMR-leden worden uitgenodigd om zich aan te melden voor de werkgroepen van de onderwijsregio.

Ouderbijdrage

Het CVB vraagt de MR-en om input over verschillende scenario's m.b.t. de ouderbijdrage.

Onderwijsregio

de GMR adviseert positief over het voorgenomen besluit over de onderwijsregio.

Begroting 2025-2028

De GMR adviseert positief over de begroting 2025-2028.

Managementstatuut

De GMR adviseert positief m.b.t. de geactualiseerde versie van het managementstatuut.

Vakantierooster 2025-2026

De GMR stemt in met het vakantierooster 2025-2026.

Externe Inhuur (ZZP)

De GMR neemt kennis van het beleid rondom externe inhuur (ZZP).

Loopbaanbeleid

Het loopbaanbeleid is een onderdeel van het HR-beleid van ATO-Scholenkring. Dit beleid is opgesteld in samenhang met andere HR-documenten en -instrumenten, het koersplan, het functiehuis en de cao primair onderwijs. Een specifiek nieuw onderdeel van het loopbaanbeleid is de werkwijze die we sinds januari 2024 hanteren voor de doorstroom van leerkrachten. De PGMR wordt gevraagd in te stemmen met het geactualiseerde loopbaanbeleid. Besluit: omdat er onvoldoende leerkrachten aanwezig zijn wordt besloten de stemming schriftelijk te houden. De bestuurssecretaris doet komende week een schriftelijke uitvraag bij de P-GMR.

Waarderingsbeleid

In 2024 hebben we met de focusgroep HR een update besproken van het waarderingsbeleid. De aanleiding hiervoor was de toename van vragen over incidentele beloningsvormen. Om deze

onduidelijkheden weg te nemen, is het beleid aangepast met duidelijke en eenduidige afspraken. Daarnaast wil ATO inzetten op structurele oplossingen wanneer de situatie daar om vraagt. Ook zijn de salarissen in de afgelopen jaren herzien, wat meegenomen is in de aanpassingen van het beleid.

Belangrijkste aanpassingen ten opzichte van het beleid uit 2021:

- Veelvoorkomende situaties zijn beschreven, inclusief een toelichting.
- Voor ondersteunend personeel dat incidenteel een klas overneemt wordt de toelage per 1-1-2025 verlaagd (voor onderwijsassistenten gaat dit van 250 naar maximaal 100 per maand, ongeacht de wtf) of komen te vervallen (voor leerkrachtondersteuners). De aanleiding daarvoor is tweeledig:
 - met een toelage van 250 per maand komt een medewerker al snel boven het bedrag dat hij/zij extra zou verdienen na een promotie in een hogere schaal
 - voor medewerkers die structureel werkzaamheden verrichten in een hogere functie kiezen we liever voor een structurele oplossing dan een toelage, voor een aantal medewerkers heeft dit al geleid tot inpassing in een hogere functie (en schaal).
 - We willen medewerkers die meer potentieel hebben stimuleren tot het volgen van een ad-pep of pabo opleiding.

De P-GMR wordt gevraagd in te stemmen met het geactualiseerde waarderingsbeleid. Besluit: omdat er onvoldoende docenten aanwezig zijn wordt besloten de stemming schriftelijk te houden. De bestuurssecretaris doet komende week een schriftelijke uitvraag bij de P-GMR.

Rondvraag

Actiepunten worden besproken. De GMR sluit aan bij het directeurenoverleg ivm de werving van nieuwe leden. De werkgroep Onderwijs en Kwaliteit heeft een eerste overleg gehad, waarbij ook kwaliteitsmedewerker en de adviseur onderwijs aanwezig waren.

Evaluatie

Gasten gaven aan de vergadering als interessant te hebben ervaren. Het CVB noemt het effect van de werkgroepen duidelijk merkbaar, waardoor tijdens de plenaire vergadering de inhoudelijke thema's op hoofdlijnen kunnen worden besproken en de GMR de gegeven adviezen ondersteunt.