

Deelnemers:

Namens Hub NB – Boxtel:	Lisa Floris, leraar Tijmen Lijdsman, ouder
Namens Hub NB – Oss:	Rob Hermes, ouder Lieke Jacobs, leraar
Namens Hub NB – Rosmalen:	Claudia Vera, leraar Lieke de Jong, ouder
Namens Hub NB – SVSO:	Otto van Dijk, vakleraar Inez Endert - de Graauw, ouder (afwezig met kennisgeving)
Namens Hub NB – Veghel:	vacature, leraar Vacature, ouder
Namens Hub NB – De Wissel:	Evelien Broos, ouder (voorzitter) Agnes de Nooij, leraar (afwezig met kennisgeving)
Namens Bestuur:	Rion Pennings, voorzitter College van Bestuur
Verslaglegging:	Carolien Vissers, bestuurssecretaresse

---

**1. Opening**

Evelien opent de vergadering en heet iedereen van harte welkom bij deze vergadering.

Agnes is door omstandigheden helaas verhinderd. Inez is afwezig in verband met ziekte.

Rion wenst bij de rondvraag nog aandacht te besteden aan nieuwe ontwikkelingen op het gebied van arbodienstverlening. De agenda wordt verder als voorgesteld vastgesteld.

**2. Mededelingen**

- Vanuit locatie Veghel zou Benthe van Kemenade toetreden tot de personeelsgeleding van de GMR, maar Evelien geeft aan dat dit nog niet zeker blijkt te zijn.  
Joyce Versteeg heeft aangegeven dat zij in verband met privé omstandigheden per direct stopt als GMR lid. Voor Veghel staan momenteel dus beide vacatures nog open. Rion zal dit ook bespreken met de directeur.
- Rion vertelt dat er onduidelijkheid was over de vraag of een leraarondersteuner wel of niet voor de klas mocht staan. Leraarondersteuners mogen zelfstandig voor de klas gezet worden onder verantwoordelijkheid van een aanwezige IB-er, teamleider of LD-leraar. Om de kwaliteit te waarborgen heeft een groep maximaal voor 40% een leraarondersteuner. In het professionaliseringsbeleid is dit al opgenomen, maar niet in de functiebeschrijving. Op dit punt is de functiebeschrijving dus aangepast.  
De GMR stemt in met de aanpassing van de functiebeschrijving van leraarondersteuner.
- Ten aanzien van de eerder gestelde vraag over deelname in de Ondersteuningsplanraad (OPR) van verschillende samenwerkingsverbanden, deelt Rion mede dat dit punt is besproken tijdens het directieberaad en dat de betreffende directeuren dit zelf verder oppakken. Lisa vraagt op welke manier te achterhalen is of een deelname wel of niet is

ingevuld. Rion geeft aan dat de directeur van de locatie dit kan navragen bij de samenwerkingsverbanden.

### **3. Verslag Vergadering GMR d.d. 17 juni 2024**

#### Actie- en besluitenlijst

De punten op bijgevoegde lijst zijn bijgewerkt en aangevuld.

Het verslag wordt verder onder dankzegging ongewijzigd vastgesteld.

### **4. Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024**

De uitkomsten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek worden besproken en kort toegelicht door Rion.

Rob benoemt het percentage detractors dat op locatieniveau vrij hoog is. Zijn de mensen die onder dit percentage vallen in beeld? Het lijkt Rob goed om dit punt in een functioneringsgesprek aan te kaarten.

Lisa benoemt daarnaast het aantal "plakkers". Deze groep kan mogelijk ook de sfeer in negatieve zin beïnvloeden voor de nieuwe collega's. Lieke de Jong benoemt daarentegen dat de uiteindelijke uitkomst (7 op de 326) juist helemaal niet slecht is.

Rion geeft aan dat tijdens de tweedaagse met het MT ook is besproken hoe je omgaat met de groep "detractors", en dat hier zeker aandacht aan wordt besteed. Daarnaast scoort Hub Noord-Brabant beter dan het landelijk gemiddelde, daar mogen we ook trots op zijn.

Lieke de Jong benoemt de uitkomst omtrent het ongewenst gedrag en dan met name in de situatie onder collega's. Rion vertelt dat deze vraag nog nooit is onderzocht, maar omdat het landelijk de aandacht heeft wordt er nu ook in het onderwijs naar gekeken. Pestgedrag wordt absoluut niet getolereerd. Tijdens de studiedag zal aan dit punt ook nog extra aandacht worden besteed.

Otto benoemt de mogelijkheid om in een exit gesprek, mogelijk meer aandacht te besteden aan wat er speelt bij een collega die besluit te stoppen bij Hub Noord-Brabant. Rion licht toe dat er vanuit HR een enquête wordt toegezonden aan de collega die stopt. Daarbij wordt de vraag gesteld of degene een exit gesprek wenst, in de vorm van een gesprek met HR, een leidinggevende of met beiden. Rion heeft niet de indruk dat hiervan veel gebruik wordt gemaakt. Vaak komt als reden naar voren dat men een nieuwe uitdaging wenst aan te gaan.

Locatie Stedelijk VSO blijft een zorg. Otto licht hierop kort toe hoe het loopt op de locatie en benoemt ook de positieve veranderingen die afgelopen jaar hebben plaatsgevonden. Echter zijn er nog steeds veel leerkrachten die opzeggen, en een groot aantal zijn met verlof. Het is ook lastig om nieuwe mensen te vinden, zeker voor deze doelgroep leerlingen. Rion concludeert dat de opdracht er ligt om het onderwijs anders te organiseren.

Lisa bespreekt de communicatie (pagina 15) en vraagt of dit punt ook nu nog als speerpunt wordt benoemd. Rion vertelt dat de uitkomst een positief/verbeterd beeld laat zien, maar dat we ons wel moeten afvragen wat onze ondergrens is op dit punt. Daarnaast gaan we op de komende studiedag met elkaar "in gesprek" over het strategisch personeelsbeleid en het leeftijdsbewust personeelsbeleid.

Zowel werkdruk als communicatie blijven aandachtspunten. Zeker op bepaalde scholen moet hier goed naar gekeken worden. Daarnaast is communicatie ook een heel breed begrip, juist daarover dienen we in gesprek te gaan met elkaar. Waar loop je tegenaan op het gebied van communicatie? Claudia benoemt dat er in de rapportage al wel een uitsplitsing is gemaakt (pagina 31), waarop mogelijk voortbordurd kan worden.

## 5. Jaarplan 2024, zomerevaluatie

Het Jaarplan 2024, zomerevaluatie wordt besproken.

Lisa bespreekt het onderwerp Audits (pagina 5). Edux dient nog plaats te vinden op het Stedelijk VSO. Er blijken verschillen te zijn op de locaties in werkwijze door Edux. In het jaarplan 2025 zal deze activiteit terugkomen.

Otto vraagt of er opnieuw een techniekaanbod zal volgen na afronding van deze drie fases (zie ook pagina 9). Rion zal onderzoeken of er een nieuwe tranche gaat starten. Voor dit aanbod ontvangen wij ook een subsidie.

Lisa vraagt over het Hubfolio (pagina 10) of er al een klankbordgroep is opgericht, en benoemt dat het wenselijk zou zijn als deze groep in februari 2025 kan starten. Rion geeft hierop aan dat de klankbordgroep nog niet is samengesteld en dat dit Hub breed wordt gedaan. Dit wordt zodra dit mogelijk is in tijdsbestek en rekening houdende met andere prioriteiten in gang gezet.

## 6. Evaluatie MR/GMR

### Evaluatie MR

Rion licht kort toe dat in het reglement een evaluatiemoment omschreven staat. Tijdens de vergadering komt naar voren dat dit binnen de MR-en van de locaties ook wordt gedaan, om te bespreken of iedereen nog op de juiste plek zit en of het goed loopt binnen de MR.

De personeelsgeleding van de GMR wisselen kort hun ervaringen uit en spreken af om binnenkort een overleg te plannen om dit nader met elkaar te kunnen bespreken en mogelijke documenten (zoals een jaarplanning) of werkwijzen uit te wisselen, zodat de manier van werken binnen de MR-en uniform loopt. Ook de wijze waarop de directeur van de locatie aanwezig is bij een MR vergadering en de manier waarop berichten vanuit de MR worden gecommuniceerd kunnen betrokken worden als gespreksonderwerpen bij het overleg.

Otto benoemt de mogelijkheid om via de vakbond Aob cursussen te volgen. Deze zijn nuttig om als goede gesprekspartner over bepaalde onderwerpen met elkaar te kunnen communiceren. Er kan ook een abonnement worden afgesloten om advies in te kunnen winnen. Een abonnement kan per brinnummer per MR en per GMR worden aangevraagd. Een abonnement kost € 545,00 per jaar.

### Evaluatie GMR

Het voorzitterschap van Evelien wordt kort besproken. Evelien wil aanhouden als voorzitter, maar maakt ook plaats voor een nieuwe voorzitter wanneer iemand daartoe bereid is. Gelet op de onderwerpen en de daarmee gepaard gaande diepgang wordt door de GMR leden benoemd dat het wellicht goed is om in de toekomst een personeelslid als nieuwe voorzitter te benoemen. De personeelsgeleding zal hierover nadenken en dit wordt de volgende vergadering nader besproken.

## 7. Voorbereiding vergadering met RvT op 7 oktober 2024 a.s.

Rion licht toe dat gedurende een heisessie het idee is ontstaan om tijdens de gezamenlijke vergadering met GMR en RvT met elkaar in gesprek te gaan over inclusie. Samen met de voorzitter van de RvT is het volgende programma opgesteld:

- 17.30 uur ontvangst. Naast de directeuren worden ook directeur-bestuurders van de samenwerkingsverbanden (SWV) uitgenodigd. Voor hen is het ook van belang om te horen wat wij van inclusie vinden en willen wij ook hun reactie hierop horen; Ook de directeuren zullen aansluiten;
- 18.15 uur presentatie Franka Rops over onze gedachten m.b.t. inclusie;
- 18.45 uur: reacties van GMR leden, SWV-en en van de RvT;
- 19.30 uur: uiteengaan in 5 groepen;
- 20.15 uur: plenaire uitwisseling;
- 20.30 uur: GMR met RvT in gesprek;
- 21.30 uur: afsluiting met drankje & hapje.

Lisa benoemt de mogelijkheid om tijdens de gezamenlijke vergadering meteen kort te sluiten welke datum de bijeenkomst in het voorjaar wordt gepland om (de besturing van) de organisatie zelf te bespreken. Tijdens de gezamenlijke vergadering wordt bepaald of dit tijdens de vergadering van de Rvt of tijdens de GMR vergadering zal plaatsvinden.

## **8. Rondvraag**

### *Nieuwe ontwikkelingen Arbodienstverlening*

Rion vertelt over haar kennismaking met een nieuwe bedrijfsarts, die ook een breder pakket voor Arbo en verzuimbegeleiding kunnen aanbieden. Het is niet pakketgericht alleen op ziekte, maar ook juist op het voeren van meer beleid ter voorkoming van ziekte. Er is meer aandacht voor het welzijn van de mens en zij redeneren vanuit het werkvermogen. Ook wordt er meer coaching aan de leidinggevendenden geboden. De organisatie heet Bloey. Deze organisatie zit meer aan de voorkant en biedt dit op meer scholen van gespecialiseerd onderwijs aan. Zij meten ook jaarlijks hoe het met de mensen op de werkvloer gaat.

Het betreft een stukje voorgenomen besluit om dit te gaan oriënteren/onderzoeken en vervolgens verder te ontwikkelen. Uiteindelijk ligt er dan een Plan van Aanpak met een contract, en dan kan er een definitief besluit worden genomen om wel of niet met hen verder te gaan. Het voornemen is om 1 februari te starten en een nieuw systeem in te richten.

Rion licht toe dat het personeelsdeel van de GMR instemming heeft op de keuze rondom Arbodienstverlening. De GMR staat positief tegenover een verkenning en de stappen die hiervoor dienen te worden gezet. Op de volgende vergadering verwachten we dit ter definitieve besluitvorming te kunnen voorleggen. Alle personeelsleden van de GMR wensen betrokken te worden bij dit traject en worden uitgenodigd om mee te denken.

De huidige bedrijfsarts moet nog worden geïnformeerd, dus het is goed om even te wachten met het informeren van de MR-en of andere collega's, tot er meer duidelijk is.

### *Aanwezigheidsuren IB-er/werkverdelingsplan:*

Claudia stelt een vraag m.b.t. de aanwezigheidsuren van de IB-er. De HR directeur had toegezegd om na te kijken of de aanwezigheidsuren in het werkverdelingsplan dienen te staan.

Rion vertelt dat het management wenst over te stappen naar een 5 gelijke dagen model. Hier hoort een werkfactor van 0,2 per werkdag bij. Een eerste stap is om een draaiboek op te stellen om vervolgens met elkaar toe te werken naar een 5 gelijke dagen model. Het voornemen is om dit per 1 augustus 2025 in werking te laten treden. Het werkverdelingsplan (waarin onder meer de afspraken ten aanzien van aanwezigheidsuren staan) maakt onderdeel uit van het draaiboek. De volgende vergadering hopen we dit te kunnen bespreken met de GMR.

Lieke de Jong vraagt hierbij aandacht voor het perspectief van ouders, maar ook partners, die bij een overstap naar een 5 gelijke dagen model ook moeten schakelen.

## **8. Sluiting**

De voorzitter dankt allen voor ieders komst en deelname en sluit de vergadering.

De volgende GMR-vergadering staat gepland op maandag 20 januari 2025 om 19.30 uur.

## Actielijst

1.	Online ervaringen uitwisselen over werkwijze MR-vergaderingen	PGMR
2.	Datum plannen voor bijeenkomst om (de besturing van) de organisatie zelf te bespreken. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 16 juni tijdens RvT vergadering waarbij (een delegatie) van de GMR aansluit</li> <li>- of 23 juni tijdens GMR vergadering waarbij (een delegatie) van de RvT aansluit.</li> </ul>	Rion/Carolien
3.	Concept draaiboek 5 gelijke dagen model voorleggen aan GMR	Rion
4.	PvA en contract mogelijke nieuwe arbodienstverlening bespreken met GMR	Rion
5.	Onderzoeken of er een nieuwe tranche voor techniekeraanbod komt	Rion

## Agenderen

1.	Inclusief onderwijs 2035 (tijdens gezamenlijke vergadering met RvT oktober 2024)
2.	Jaarplan 2024, eindevaluatie
3.	Jaarplan 2025

## Besluitenlijst GMR

24-01-23	Instemming met meerjarenbegroting 2023-2027
24-01-23	Instemming met Regeling Stagevergoeding
24-01-23	Instemming met Protocol Cameratoezicht
20-03-23	Instemming met voordracht van Liesbeth van Aspert en Marc Vermeulen als mogelijk nieuwe RvT leden
20-03-23	Procedure m.b.t. voordracht nieuwe RvT leden: De GMR wordt een termijn van twee maanden geboden om met een bindende voordracht te komen.
03-04-23	Instemming met Protocol Preventie Machtsmisbruik
03-04-23	Instemming met Protocol Fysiek Beperkend Handelen en vrijheidsbeperkende maatregelen
19-06-23	Instemming met Protocol Omgaan met agressie
19-06-23	Instemming met begroting 2023, meerjarenbegroting en meerjarenformatiebeleid 2023-2027
19-06-23	Instemming met jaarverslag 2022
23-01-24	Instemming met begroting 2024 (inclusief Meerjarenbegroting en Formatiebeleid)
23-01-24	Instemming met beloningsbeleid
23-01-24	Instemming met functiebeschrijving Controller
23-01-24	Instemming met functiebeschrijving Directeur HR
23-01-24	Instemming met beleidsdocument Time-out, schorsen en verwijderen
23-01-24	Instemming met procedure melden datalek
23-01-24	Instemming met professionaliseringsbeleid
11-04-24	Instemming met verhoging van de salarisschaal van de functie teamleider van A12 naar A13
17-06-24	Instemming met jaarverslag 2023
23-09-24	Instemming met aanpassing functiebeschrijving leraarondersteuner
23-09-24	Instemming met voorgenomen besluit om te gaan oriënteren en onderzoek te verrichten naar de mogelijkheden voor een nieuwe Arbodienstverlening
<i>Besluiten die in het verleden genomen zijn, zijn terug te vinden in een aparte Besluitenlijst, zie Team GMR/Bestanden.</i>	

## Leden GMR

<b>Hub Boxtel</b>	Tijmen Lijdsman	Ouder	23-01-2024
	Lisa Floris	Groepsleraar	27-09-2022
<b>Hub Locatie Oss</b>	Rob Hermes	Ouder	19-04-2021
	Lieke Jacobs	Groepsleraar	25-09-2023
<b>Hub Locatie Rosmalen</b>	Claudia Vera	Groepsleraar	27-09-2022
	Lieke de Jong	Ouder	03-04-2023
<b>Hub Stedelijk VSO</b>	Inez Endert-de Graauw	Ouder	23-09-2024
	Otto van Dijk	Vakleraar	23-09-2024
<b>Hub Locatie Veghel</b>	Vacature	Groepsleraar	
	Vacature	Ouder	
<b>SBO De Wissel</b>	Evelien Broos	Ouder, Voorzitter (per 27-09-22)	01-01-2022
	Agnes de Nooij	Leerkracht	17-06-2024

### Vergaderingen GMR schooljaar 2024-2025

- Maandag 7 oktober 2024 samen met RvT (ontvangst GMR 17.30 uur, met soep & broodjes)
- Maandag 20 januari 2025 om 19.30 uur
- Maandag 7 april 2025 om 19.30 uur
- Maandag 23 juni 2025 om 19.30 uur

### Jaarplanning GMR

	Jan/feb	Mrt/Apr	Mei/juni	Sep/Okt	Nov/Dec
ARBO-jaarverslag			x		
Jaarverslag (incl. fin jaarrekening)			x		
Tevredenheidsonderzoek					x
Meerjarenbegroting & -formatie	x				
Bijeenkomst RvT				x	
Voorstel vergaderdata			x		
Evaluatie GMR	x				
Strategisch/Onderwijskundig beleid	Afhankelijk van moment waarop het gereed is.				