

## Verslag GMR ZAAM

<b>Datum</b>	07-12-2017
<b>Tijd</b>	18:30 - 20:30
<b>Locatie</b>	ZAAM, Ondersteuningsbureau, Kamer 023
<b>Voorzitter</b>	J. Geurts
<b>Verslag</b>	D. van Buuren
<b>Kenmerk</b>	2017/000764/CvB-GMR
<b>Aanwezig</b>	Personeel: K. Buskermolen, J. Geurts, G. Hoonhout, H. Kranendonk Ouders: J.E. Burger, C. Fenenga, K. Varkevisser Leerlingen: N. el Bahri, Q. Hasselbaink en L. Kluit CvB: J. Steenvoorden en R. Kuiken, J. Dunnebier (bestuurssecretaris)
<b>Afwezig</b>	C. Visser

<b>Kenmerk</b>	<b>Omschrijving</b>
<b>1</b>	<b>Opening / vaststelling agenda</b> De voorzitter opent om 18.25 uur de vergadering. Een bericht van afmelding is ontvangen van de heer C. Visser.
<b>2</b>	<b>Mededelingen / Ingekomen stukken</b>
<b>2.1</b>	<b>Vanuit College van Bestuur</b>
<i>2.1.a</i>	<i>Verslag vertrouwenspersonen</i> Het verslag wordt voor kennisgeving aangenomen.
<i>2.1.b</i>	<i>Overige</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- De directeur van het Huygens is na een lange afwezigheid weer gestart per 01-12-2017.</li><li>- De interim directeur van het Reinaert stopt per 01-01-2018. Het CvB bekijkt hoe de vervanging geregeld gaat worden.</li><li>- Voor het Bindelmeer wordt gezocht naar een tijdelijke oplossing door het vertrek van de directeur per 01-01-2018.</li><li>- In januari wordt gestart met de werving voor een rector voor het Comenius en een rector voor Damstede.</li><li>- Inmiddels is de werving gestart voor een directeur voor het Over-Y College. De huidige directeur maakt de overstap naar het Pascal College.</li></ul>
<b>2.2</b>	<b>Vanuit de GMR</b>
<i>2.2.a</i>	<i>Terugkoppeling studiedag GMR (24-11-2017)</i> N.a.v. de studiedag GMR (24-11-17) zullen thema's aangedragen vanuit de ouders en leerlingen verder uitgewerkt worden. Ten aanzien van het voorbeeld van de open afstroom binnen ZAAM-scholen biedt mevrouw Steenvoorden aan hierover vanuit het CvB het nodige te vertellen en ook wat de plannen hierover zijn vanuit de gemeente Amsterdam. Vanuit de oudergeleding wordt aangegeven dat de studiedag als zeer waardevol is ervaren.
<i>2.2.b</i>	<i>Terugkoppeling achterban overleg (28-11-17)</i> De opkomst was redelijk (25 leden waren er ongeveer). N.a.v. terugkoppeling achterban-overleg (28-11-17): <ul style="list-style-type: none"><li>- Persoonlijk budget → praktijk is anders dan de afspraken die zijn gemaakt met deelraden en schoolleidingen.</li><li>- Migratie → dit loopt op de meeste scholen nog niet goed en levert veel stress op.</li><li>- Functiemix → in tegenstelling tot wat de directeuren hebben gemeld zijn/worden de afspraken niet nagekomen.</li><li>- Reden uitgelegd van het niet instemmen van de GMR met de reglementen (stemverhouding).</li></ul>

- Inventarisatie levert op dat er geen behoefte bestaat aan scholing van de deelraden via de ZAAM-Academie.
  - Opgemerkt dat het aantal lesweken moet worden verhoogd van 36 lesweken naar 37,8 (op grond van de cao-vo). Dit is aanleiding om het gesprek over het taakbeleid opnieuw te starten.
  - Communicatie van de GMR is besproken.
  - De uitvraag over de nevenactiviteiten (de onbetaalde) stuit op onbegrip. Mevrouw Steenvoorden vraagt na of dit ook echt noodzakelijk is.
- Er volgt een verslag van deze bijeenkomst.

#### 2.2.c *Medewerkersonderzoek*

Er is gekeken naar het feit waarom de GMR laag scoort in dit onderzoek. Een conclusie is o.a. dat de GMR niet echt bekend is.

Als de vragen over de GMR alleen waren gesteld aan de leden van de deelraden, waren de uitkomsten waarschijnlijk anders geweest. Daarom de vraag of dit onderscheid alsnog gemaakt kan worden? Dan is er ook een vergelijking mogelijk met de score van het komende jaar. Inmiddels is de GMR een stuk actiever en doet veel meer aan informatie deling etc.

De vragen over de directeur zijn niet opgenomen in het medewerkersonderzoek. De GMR wil toch graag op een of andere manier geïnformeerd worden over de resultaten van de enquêtes die onder directeuren worden uitgezet. Een directie is bij uitstek bepalend voor het reilen en zeilen van een locatie en de GMR is van mening dat juist deze zaken meegenomen moeten worden in het onderzoek.

De heer Visser neemt de taken van de heer Kranendonk over in deze commissie.

#### 2.2.d *Verhouding OP-OOP*

Dit punt wordt voor de volgende vergadering geagendeerd.

#### 2.2.e *Migratie Switch IT*

De heer Kuiken geeft aan dat de migratie voorsnog is stilgelegd. Eerst moeten alle lopende zaken naar tevredenheid zijn opgelost alvorens verder te gaan met de migratie. Er worden veel knelpunten opgelost, maar deze zijn niet structureel. De heer Kuiken heeft een gesprek gevoerd met de directie van Switch-IT. Er worden nu een 10-tal mensen vrijgemaakt om de problemen bij ZAAM op te lossen. Morgen ontvangt hij hierover een terugkoppeling. De directeuren moeten tekenen voor akkoord als hun problemen op de locatie naar tevredenheid zijn opgelost.

Er wordt een klankbordgroep gepland waarin alle geledingen (gebruikers) binnen ZAAM zijn vertegenwoordigd. De heer Fenenga wordt vanuit de GMR hiervoor uitgenodigd.

#### 2.2.f *Overige*

Er zijn vragen vanuit de leerlingengeleding/oudergeleding:

- Zijn er kledingvoorschriften vanuit ZAAM, kunnen kinderen van school gestuurd worden bij het dragen van bepaalde kleding, zoals een hoofddoek, djellaba? Het CvB geeft aan dat hiervoor geen ZAAM beleid is. Dit gesprek moet op school gevoerd worden en vastgelegd in gedragsregels. Afgesproken wordt dat we gaan inventariseren hoe dit op de scholen is geregeld.
- Wat mogen docenten wel of niet zeggen tegen leerlingen, zijn hier gedragsregels over afgesproken binnen ZAAM? Hiervoor is een integriteitscode, dat op schoolniveau uitgewerkt kan worden in gedragsregels. De integriteitscode wordt gedeeld met de GMR.
- Is er iets van een ZAAM-fonds om leerlingen die onder de armoedegrens leven te ondersteunen door bijvoorbeeld een ontbijt aan te bieden op school? Er zijn twee scholen die dit georganiseerd hebben. Hiervoor is (externe) subsidie aangevraagd.
- Op- en afstroom binnen ZAAM. Per 01-08-2019 is er nieuwe wetgeving. Dit is onderwerp van gesprek in diverse gremia. Gevraagd wordt of er ook voor ouders ruimte is hierover mee te kunnen denken.

### **3 P & O**

#### **3.a** *Analyse ziekteverzuim en eigen-regie model (ter informatie)*

De analyse spreekt voor zich. De rapportages zijn breed gedeeld.

Helaas heeft het werken met het eigen regiemodel nog niet geleid tot de gewenste daling van het ziekteverzuim. Inmiddels is met de nieuwe arbo-arts een koers ingezet die met name gericht is op preventie. Sommige scholen hebben een hoger ziekteverzuim dan andere scholen, maar de redenen hiervan zijn divers. Wel is het onderwerp van gesprek van het CvB met de betreffende schoolleider.

De GMR is benieuwd naar de analyse waarom ZAAM 1% hoger scoort op het ziekteverzuim dan het Amsterdams gemiddelde.

Het College van Bestuur geeft aan dat we een historie hebben vanuit het verleden. Er zijn meerdere zieke collega's vanuit de defusie meegekomen. Daarnaast hebben we (hele diverse) scholen over de hele stad met diverse doelgroepen (waaronder ook de onderkant van de populatie) hetgeen meer vergt van een medewerker dan in bijvoorbeeld een andere stad. Het ziekteverzuim is niet eenduidig te melden en nader onderzoek is nodig om te kijken wat de oorzaken kunnen zijn.

#### **3.b** *Regeling beloningsdifferentiatie (ter instemming)*

De GMR wil graag een splitsing zien tussen OP / OOP en schoolleiding van de 35 fte die al een toelage ontvangen, zodat er explicieter te zien is waar de beloning heen gaat.

Het College van Bestuur geeft aan dat er behoefte is aan kaders omdat er nu geen instemming nodig is bij het toekennen van een (extra) beloning door een directeur aan een medewerker en om excessen te voorkomen.

De GMR geeft aan dat er in de basis al geen harmonisatie is. Bij de ene school ga je bij goed functioneren van LB naar LC en bij de andere school blijf je in LB. Eerst moet daar eenheid komen alvorens verder te gaan.

Verder vraagt de GMR wat het verschil is tussen arbeidsmarkttoelage en een managementtoelage. Beiden zouden van tijdelijke aard moeten zijn.

Het College geeft aan dat de managementtoelage te maken heeft met het verschil in salarisschalen (van LC/LD naar schaal 11/12) en met de complexiteit van de functie. De Arbeidsmarkttoelage heeft te maken bij de schaarste op de arbeidsmarkt (bij aanvang van de betrekking).

Waarom zit er verschil tussen directie 5-8% en bij de overige 3?

En verder wil de GMR weten of de beloningen stapelbaar zijn?

De GMR geeft aan dat ze eerst (schriftelijke) antwoorden op deze vragen wil alvorens een advies te kunnen uitbrengen.

Tijdens de vorige vergadering is deze notitie al geagendeerd waarbij ook de manager P&O aanwezig was om antwoorden te kunnen geven op vragen. Mevrouw Steenvoorden geeft aan het jammer te vinden dat er toen geen vragen gesteld zijn.

Tijdens de vergadering is afgesproken dat vragen per mail gesteld kunnen worden zodat de antwoorden meegenomen zouden kunnen worden naar de vergadering.

Mevrouw Steenvoorden betreurt het dat dit niet is gebeurd en dat er nu tijdens de vergadering vele inhoudelijke vragen worden gesteld. Dit werkt vertragend in de besluitvorming.

#### **3.c** *ZAAM-Academie (ter instemming)*

Dit punt schuift door naar de volgende vergadering.

### **4 Financiën**

#### **4.a** *Begroting 2018 (ter advisering)*

De financiële commissie is bijeen geweest afgelopen week waarbij een reeks zaken aan de orde is geweest, zoals o.a. afdracht scholen; positie van het bureau, taakstellingen etc.. De vragen zijn geformuleerd door de GMR en de heer Kuiken geeft aan dat deze nu worden uitgewerkt. De GMR wil kritisch meekijken en vraagt of de

5% afdracht gehandhaafd blijft of dat dit percentage inmiddels naar beneden bijgesteld kan worden.

De heer Hoonhout doet kort verslag van de bijeenkomst. De GMR heeft de bijeenkomst als zeer informatief en prettig ervaren.

De begroting en de vooruitzichten zijn vrij optimistisch en dat strookt niet helemaal met de realiteit volgens de GMR. Dit heeft volgens de heer Kuiken grotendeels te maken met het feit dat er dit jaar extra veel geld is uitgegaan voor de inhuur van interim directeuren, er is veel nieuw (computer-)materiaal aangeschaft en Vancis moet een half jaar langer worden aangehouden.

Verder is er sprake dat de klassengrootte omhoog gaat, klopt dat wel? Uitgelegd wordt dat de LWOO-leerlingen afnemen (kleine klassen), dus worden de klassen weer groter. Dit is in een aantal scenario's al meegenomen. In de samenwerkingsverbanden wordt gekeken naar het opbouwen van buffers om de verschillen op te kunnen vangen.

**GMR** De spelfouten in de begroting worden apart aan de heer Kuiken doorgegeven. De GMR zal een positief advies uitbrengen en zal dit schriftelijk bevestigen. Dit advies wordt meegenomen in de bespreking van de begroting 2018 in de Raad van Toezicht op 15 december a.s.

#### **5 Beleidsplan informatiebeveiliging en privacy (ter instemming)**

**CvB** Inmiddels is een projectgroep IBP gestart. In de laatste DOZ-bijeenkomst is voor de directeuren een presentatie verzorgd. Afsproken wordt dat deze presentatie ook voor de volgende GMR geregeld zal worden.

De heer Fenenga uit zijn zorg. De kans dat de impact van dit project wordt onderschat is groot. De gereserveerde 1 ton euro is volgens hem te weinig. Daarnaast vraagt de heer Fenenga naar de menselijke factor. Het beleidsplan moet toegankelijk zijn (kijk naar wareness). Kijkend naar de besturingsfilosofie waarnaar verwezen wordt, moet dit gezien de wetgeving en dat we te maken hebben met 23 scholen, juist meer gekaderd worden.

**GMR** Afsproken wordt dat de heer Fenenga, namens de GMR een reactie schrijft met de eventuele aanbevelingen hierin.

#### **6 Vakantieregeling 2018/2019 (ter instemming)**

De Ramadan valt in de examenperiode in 2018 en 2019.

Het College vraagt of er ideeën zijn over hoe we vanuit de scholen hiermee om zouden kunnen gaan. De vraag is inmiddels ook uitgezet onder de directeuren.

De leerlingengeleding geeft aan dat examens belangrijk zijn, maar geloof ook.

Dit geldt, volgens de leerlingen, ook voor andere feestdagen. Soms gaat een leerling niet naar school omdat dat vanuit het geloof niet mag. Het College van Bestuur geeft aan dat deze zaken altijd in overleg moeten met de directeur en hiervoor verlof aangevraagd moet worden.

Examens liggen landelijk vast en daarmee kan niet geschoven worden.

**GMR**

De GMR geeft aan dat zij instemt met de vakantieregeling en dit ook schriftelijk zal bevestigen.

#### **7 Onthouden instemming regeling functiemix en GMR-reglement/statuut**

Afsproken wordt dat er een aparte afspraak wordt ingepland om het issue rondom de functiemix uit te praten. Bij dit overleg, gepland op 18 januari a.s. om 14.30 uur, zal ook de heer Schumacher (concerncontroller en betrokken bij de afspraken met de bonden over de functiemix) aanwezig zijn.

Aansluitend zal dan het overleg plaatsvinden over de reglementen. Hierbij wordt mevrouw Abbassi uitgenodigd en ook de ouders en leerlingen van de GMR zijn hierbij van harte uitgenodigd.

#### **8 Verslag vorige vergadering GMR d.d. 19 oktober 2017**

Afsproken wordt dat z.s.m. na afloop van de GMR vergadering een korte actielijst gedeeld wordt met de leden van de vergadering.

Pagina 1:

- Ten aanzien van "Beloningsdifferentiatie" wordt aangegeven dat er geen input vanuit de GMR is ontvangen.

Pagina 3:

- Ten aanzien van punt 3.1.g heeft de GMR een andere beleving dat is verwoord in het verslag. De GMR ging ervan uit dat er een apart overleg geïnitieerd zou worden (de afspraak is inmiddels gemaakt) t.b.v. de functiemix. Hetzelfde geldt voor de uitbreiding / afvaardiging GMR. De GMR wil graag een aantal varianten bespreken om tot een goede afvaardiging te komen. Ook dit gesprek is inmiddels gepland. Hierbij kan dan ook het punt vacatievergoeding besproken worden, waarbij wordt opgemerkt dat de GMR achter het punt van de heer Burger staat (verhoging vacatievergoeding voor ouders).

Het verslag wordt vastgesteld.

**9**

### **Rondvraag en sluiting**

- Vervanging van de heer Kranendonk namens het ondersteuningsbureau is waarschijnlijk geregeld. De aanwezigen worden z.s.m. geïnformeerd.

Het is de laatste GMR-vergadering van de heer Kranendonk. Hij wordt bedankt voor zijn altijd positieve bijdrage. Zijn relativering werd zeer gewaardeerd. Bloemen en cadeaus worden overhandigd.

De voorzitter sluit om 20.35 uur de vergadering.