

Verslag

Aan	P-GMR
Betreft	P-GMR vergadering
Locatie	online
Datum	28 november 2024 van 8.30 uur tot 11.00 uur

Agendapunt

1. Opening en mededelingen

De voorzitter opent de vergadering.

Training VOO

Vanwege ziekte/ onderbezetting heeft het vaststellen van data voor scholing vertraging opgelopen. Als de data bekend zijn dan laat de ambtelijk secretaris dit weten.

2. Voorbereiden P-GMR en GMR-RvT

De voorzitter geeft aan dat de RvT vanavond bij de vergadering aansluit.

-is er iemand die de RvT controleert op zijn functioneren? De voorzitter geeft aan dat dit niet het geval is.

-daarnaast vraagt de GMR zich af wat de RvT verwacht van een nieuwe bestuurder dat de vorige bestuurder niet kon brengen.

-de GMR vraagt zich hoe de bezoldiging van de RvT staat ten opzichte van de kritische houding van de vorige bestuurder ten opzichte van

-is het mogelijk om een exitgesprek met de bestuurder te organiseren.

-is er rekening gehouden met hoe de schooldirecteuren tegen het vertrek van de bestuurder aankijken?

3. Rondvraag

Er zijn geen vragen voor de rondvraag.

Met bestuur (P-GMR)

4. Opening en mededelingen

De bestuurder geeft aan dat er vandaag een schoolinspectie is op de Wereldboom.

5. Presentatie Everybody Frank

Sam Ruigrok van Everybody Frank sluit aan bij de vergadering. Het uitgangspunt is het verhogen van het werkgeluk. Dit wordt gedaan door verschillende meetings die het hele jaar door zullen plaatsvinden. Niet alleen op individueel niveau alleen ook op teamniveau en op organisatieniveau. Iedere week ontvangen de medewerkers een aantal korte vragen, zonder dat dit een enquête gevoel moet geven. Dit werkt via een app die medewerkers kunnen downloaden. Hierdoor wordt er goed zichtbaar of er een stijging of een daling van het werkdruk zichtbaar wordt. Hier kan dan direct sturing

plaatsvinden. Er is nu voor gekozen om drie korte vragen per week in te laten vullen. Er kon ook worden gekozen om de drie vragen in een keer in te laten vullen. De GMR vraagt of scholen ook zelf vragen kunnen aanleveren. Hier wordt op aangegeven dat dit zeker het geval is. De medewerker krijgt een persoonlijk dashboard waarop zichtbaar wordt hoe het individuele werkgeluk staat ten opzichte van het werkgeluk van het team. Daarnaast ligt er een verantwoordelijkheid bij de schooldirecteur om hierover met de bestuurder in gesprek te gaan. Als een medewerker de vragen niet invult dan ontvangt de medewerker na ongeveer twee weken tijd een reminder. De GMR vraagt hoe er wordt omgegaan met de AVG. Er wordt aangegeven dat hier nauwkeurig en betrouwbaar mee wordt omgegaan. Daarnaast krijgt de directie krijgt een overzicht met de resultaten. De GMR vraagt of er een totaalbeeld wordt gegeven per school of dat dit een gemiddelde is. Er wordt aangegeven dat energiebronnen voor werkgeluk kunnen zorgen maar dat als er weinig energiebronnen zijn dat er dan werkstress kan ontstaan. Omdat het een proces in beweging is, worden de vragen die aan de medewerkers worden gesteld hierop afgestemd. Vragen kunnen dan ook terugkeren. Als een medewerker voor een langere periode afwezig is dan kan het systeem worden gepauzeerd. De medewerker krijgt bij terugkomst de keuze om de vragen te maken of de vragen die in de tussentijd zijn uitgezet te laten vervallen.

De implementatie gaat zorgvuldig plaatsvinden. De GMR krijgt hier later nog een toelichting op.

De algehele reactie van de GMR is dat het een mooie ontwikkeling is voor de medewerkers.

6. Rondvraag

Vakbond

Er wordt aangegeven dat medewerkers graag informatie willen ontvangen die gegeven kan worden door de vakbond. De GMR bespreekt eerst met elkaar welke vragen er leven en wie hier het beste informatie over kan geven.

7. Sluiting