



Vastgesteld verslag GMR-CvB

Subtitel GMR-CvB vergadering 1

Datum 23-09-2025

Tijd 20:00 - 21:40

Locatie SEB - vergaderzaal 2 (B3-17)

Aanwezig Carola van der Weijden, Mandy Douma, Kiki Hombergen, Jos Meessen, Roland Rodenburg, Gerard Prak, Rick Sporck, Maarten Baltis, Bart Jennen, Monique Buskens, Ralph van Breda, Jordi Jaeqx bij pt. 3, Marianne Halmans (verslag)

Afgemeld Wendy Huijnen, Jurgen Offermans

Voorzitter Jos Meessen

1 **Opening en vaststellen van de agenda.**

De vergadering wordt geopend

2 **Mededelingen.**

N.a.v. de gebeurtenissen in Valkenburg vraagt de GMR of hiervoor protocollen bestaan. Het CvB reageert, dat INNOVO een standaard werkwijze heeft in de vorm van een crisisteam dat in dergelijke gevallen op maat en passend bij de situatie de juiste acties inzet.

3 **Project aantrekkelijke werkgever rondom het deelonderwerp 'de ideale INNOVO directeur. Toelichting door Jordi Jaeqx, directeur servicebureau.**

Jordi informeert de GMR over het doorlopen traject, dat inmiddels decharge heeft gekregen.

Het project is voortgekomen uit 'het huishoudboekje op orde', niet bekeken vanuit een financieel oogpunt, maar vanuit het streven naar aantrekkelijk werkgeverschap. Er is een projectgroep opgezet bestaande uit een delegatie van schooldirecteuren en het servicebureau, waarna een start is gemaakt middels een enquête onder de medewerkers en een out of the box sessie. Vervolgens is een aantal zaken opgepakt, waaronder de onboarding voor nieuwe medewerkers en punten voor het MD-traject. Iedere keer is de afweging gemaakt wat op schoolniveau op te pakken en wat centraal. De actiepunten krijgen een plek in de roadmap rondom het nieuwe koersplan.

GMR: Wordt er ook tussentijds gemeten?

Reactie: Er zijn geen meetpunten voorzien, maar de algemene data en meetinformatie worden benut. Alles valt en staat met leiderschap, vandaar ook de link met het MD traject. De vorm van leidinggeven is bepalend en behoeft blijvende aandacht.

4 **Vitaliteit en gezondheid binnen INNOVO. Toelichting door Fleur Rosier.**

Tijdens het overleg van de TPC-werkgroep in mei is de vitaliteitskalender, die door de werkgroep Gezondheid en Vitaliteit is opgesteld, besproken.

De kalender laat zien hoe de amplitieue werkwijze verbonden is met de gedragsmatige visie van INNOVO m.b.t. verzuim.

Fleur Rosier en Mandy Douma informeren de GMR.

Fleur is inmiddels 2,5 jaar binnen INNOVO als HR adviseur werkzaam en houdt zich naast advieswerkzaamheden ook overkoepelend bezig met gezondheid en vitaliteit. Dit onderwerp is voor iedereen belangrijk. Vanuit de cao wordt er al veel aangeboden, bv verlof, PDI uren (Professionalisering en Duurzame Inzetbaarheid), maar los daarvan wil INNOVO vanuit de visie 'van curatie tot amplitie' iets extra's



doen. Daartoe is de werkgroep Gezondheid en Vitaliteit opgericht. INNOVO biedt de volgende zaken aan?

- Vitaliteitskalender
- Providerboog
- Zon bedrijfsartsen
- Scholing leidinggevenden
- Project Arbo en RIE.

Curatie is gericht op medewerkers met problemen of ziekten; behandelen van problemen.

Preventie is gericht op medewerkers die tot een risicogroep behoren; voorkomen van uitval.

Amplitie is gericht op alle medewerkers; bevorderen van het welbevinden en het optimaal functioneren.

De werkgroep Gezondheid en Vitaliteit is in januari 2024 opgericht.

De doelstelling van de werkgroep is het bevorderen van vitaliteit van de individuele medewerker en het verminderen en voorkomen van verzuim door collectieve initiatieven die inspelen op de vitaliteitsbehoefte van de medewerker en de ontwikkelingen binnen de organisatie.

Providerboog:

Deze is opgesteld vanuit de visie 'heel de mens'.

- Eigen regie.
- 'Heel de mens', niet alleen werk gerelateerd.
- Processen gericht op onderlinge afstemming.
- Jaarlijkse evaluaties.

De providerboog is een overzicht van allerlei partijen binnen de organisatie waarmee wordt samengewerkt, bv coaches, overgangsconsulenten, financiële hulpverleners, maatschappelijk werk, rouwondersteuners, mantelzorgadviseurs, stoppen met roken adviseurs, grieprikverstrekkers, e.d.

De meeste zaken kan een medewerker zelf rechtstreeks aanvragen en gebruik van maken. Er vindt vooraf een gesprek plaats tussen leidinggevende, medewerker en coach. De GMR stelt de vraag in hoeverre de ziektekostenverzekering van medewerkers voor sommige hulpvragen van toepassing kan zijn.

Reactie: Als HSK wordt ingezet gaat het meestal om eerst- of tweedelijnszorg die normaliter door medewerkers binnen de reguliere zorg kan worden georganiseerd, maar door de grote wachtlijsten in de GGZ kunnen wij ervoor kiezen om op onze kosten eerder hulp te bieden.

GMR: Hebben mensen niet ook een eigen verantwoordelijkheid, komt er nu geen overkill?

Reactie: Het is voor mensen een grote stap om hulp te vragen. Mensen die bij INNOVO hulp vragen, hebben vaak al veel stappen doorlopen. De investering is in de praktijk minimaal in relatie tot wat INNOVO hiervoor terug krijgt.

Medewerkers die hulp vragen bij de huisarts krijgen vaak het advies het rustig aan te doen en afstand van het werk te nemen, terwijl de providerboog van INNOVO meer gericht is op terugkeer naar de werkomgeving.

INNOVO heeft v.w.b. preventie gekeken naar wat er nodig is om mensen voor de klas te houden. Meer dan 50% van het ziekteverzuim is psychisch, terwijl slechts 3% hiervan volledig werk gerelateerd is.

INNOVO evalueert momenteel de providerboog op inhoud kwaliteit en gebruik.

De vitaliteitsweek is gericht op de werk-/privébalans en biedt o.a. trainingen over het onderwerp gezondheid en vitaliteit. Dit is onderdeel van de nieuwe manier van werken. De dienstverlening door de bedrijfsarts is sinds januari 2025 volledig



ingericht op basis van het gedragsmodel en gaat uit van eigen regie.

Het project Arbo en RI&E loopt nog.

Het nieuwe proces en het plan van aanpak van de RI&E is met de GMR afgestemd. De externe leverancier is inmiddels gestart. De scholenbezoeken bij Bergop en Tarcisius zijn afgerond, hier lag een verbeteropgave vanuit het inspectiebezoek. Het welzijnsonderzoek is afgestemd en gaat eind september de organisatie in. Het is de bedoeling dat zoveel mogelijk medewerkers dit invullen. De GMR wordt verzocht hier ruchtbaarheid aan te geven en zal de MR-en informeren en vragen om het zo veel mogelijk in te laten vullen.

Het welzijnsonderzoek is anoniem, maar de resultaten kunnen worden opgesplitst naar resultaten per school. Aanbevelingen die voortkomen uit het welzijnsonderzoek krijgen een plek in het Plan van Aanpak. Bart en Wendy zullen als onderdeel van de RI&E namens de PGMR deelnemen aan het gesprek met de externe leverancier. Mandy brengt hen in contact met de nieuwe preventiemedewerker. Mandy is bezig met het werkdocument arbobeleid. Dit zal ter instemming aan de GMR worden toegezonden. E.e.a. wordt voorbereid door een klankbordgroep, die nog wordt samengesteld en waarin de PGMR zal participeren.

5 Vaststellen van het verslag van de GMR-CvB vergadering van 17 juni 2025.

Het verslag wordt op enkele punten aangepast en vastgesteld.

6 Stand van zaken onderwijsondersteuners, reeds genomen acties. Toelichting door het CvB.

Hiervoor is door het CvB een uitgebreide notitie opgesteld. De actiepunten uit de notitie dienen te worden uitgevoerd.

Op basis van deze notitie wordt z.s.m. tijdens het clusteroverleg door het CvB met de directeuren gesproken. Aangezien de MR-en er bij de GMR op hebben aangedrongen aandacht aan de onderwijsondersteuners te besteden, vraagt de GMR hoe e.e.a. kan worden terug gekoppeld richting de MR-en.

Het CvB, Carola, deelt haar planning met de GMR, zodat deze richting de MR-en kan worden gecommuniceerd.

7 Deelname aan interview-ronde met de aan te stellen preventiemedewerker door een delegatie van de PGMR in het kader van de RI&E INNOVO. Toelichting door Mandy Douma

De PGMR heeft op 25-2-2025 schriftelijk ingestemd met de besluitvorming proces RI&E en een aantal adviezen uitgebracht.

Hierop is vervolgens schriftelijk gereageerd.

Een delegatie van de PGMR heeft deelgenomen aan de interview-ronde met de a.s. preventiemedewerker en zal tevens als onderdeel van de RI&E namens de PGMR deelnemen aan het gesprek met de externe leverancier.

Mandy brengt hen in contact met de nieuwe preventiemedewerker.

8 Leidraad vacatures en overformatie. Toelichting door Carola van der Weijden

Het betreffende document was aan de agenda toegevoegd. Het betreft een leidraad aan de hand waarvan directeuren in staat worden gesteld om de complexe regelgeving in samenspraak tussen cao en wet- en regelgeving zo goed mogelijk in praktijk te brengen. Naar verwachting wordt in december 2025 het nieuwe aannamebeleid ter instemming aan de GMR voorgelegd. Dit zal eveneens door een nog samen te stellen klankbordgroep mede worden opgesteld.

9 Stand van zaken interim-bestuurder CvB. Toelichting door het CvB.

Op 9 september jl. hebben gesprekken met 4 kandidaten plaatsgevonden. Hiervan is een kandidaat over.

E.e.a. wordt naar verwachting op 25 september afgerond.



De GMR geeft aan dat de kosten rondom het vertrek van bestuurders en het inhuren van een interim bestuurder erg leeft binnen de organisatie.

- 10 Thema voor de themabijeenkomst GMR-CvB-RvT d.d. 28 oktober a.s.**
Het CvB en de GMR denken beiden nogmaals na over te behandelen thema's. Hier komt de GMR z.s.m. op terug.
- 11 Instemmingsverzoek voor de aangepaste versie van het medezeggenschapsreglement.**
De GMR heeft vorig schooljaar zijn huishoudelijk reglement op enkele punten gewijzigd.
Dit maakt het noodzakelijk dat ook het medezeggenschapsreglement wordt aangepast.
Het aangepaste medezeggenschapsreglement en de daarbij behorende instemmingsaanvraag waren ter informatie aan de agenda toegevoegd.
Een van de bijgevoegde medezeggenschapsreglementen is voorzien van 'track changes' zodat de wijzigingen goed zichtbaar zijn. De formele instemming door de GMR zal plaatsvinden tijdens de interne GMR vergadering d.d. 18 november 2025.
- 12 Ter informatie: Jaarverslag INNOVO 2024**
Het CvB heeft het jaarverslag na goedkeuring van de RvT d.d. 12 juni jl. definitief vastgesteld en biedt dit ter informatie aan de GMR aan.
Dit is tijdens de GMR vergadering van 2 september intern besproken en behoeft geen verdere toelichting.
- 13 Vooruitblik.**
- Onderwijsregio's, samenwerkingsovereenkomst n.a.v. nieuwe instructies.
Er komt nog een activiteitenplan bij.
 - Aannamebeleid ter instemming in december.
 - Werkdocument arbobeleid ter instemming, voorbereid door een klankbordgroep waarin de PGMR zal participeren.
- 14 Rondvraag**
Er zijn geen vragen voor de rondvraag.