**Jaarverslag GMR Stichting Ichthus College**

Jaargang: 2023-2024

Datum: 15 juli 2024

Auteurs: Jacqueline Visscher (voorzitter) en Amanda van den Bergh (secretaris)

Inhoud

[Inleiding 4](#_Toc171929429)

[Doel van het jaarverslag 4](#_Toc171929430)

[Missie en visie van de GMR 4](#_Toc171929431)

[Missie 4](#_Toc171929432)

[Visie 4](#_Toc171929433)

[Samenstelling van de GMR 5](#_Toc171929434)

[Overleg met het bestuur en de achterban 6](#_Toc171929435)

[Resterende gelden derde tijdvak 2021 6](#_Toc171929436)

[Hybride werken 6](#_Toc171929437)

[Formatieplan 6](#_Toc171929438)

[Arbeidsongeschiktheidsregeling 7](#_Toc171929439)

[Meer inzicht in financiën 7](#_Toc171929440)

[BOT-gesprekken CvB 7](#_Toc171929441)

[Generiek functiehuis 7](#_Toc171929442)

[Regeling gesprekscyclus 8](#_Toc171929443)

[Goede Vrijdag 8](#_Toc171929444)

[Begroting, meerjarenbegroting en hoofdlijnen begroting 8](#_Toc171929445)

[Voorjaarsbrief 8](#_Toc171929446)

[Sollicitatieprocedure teamleider 8](#_Toc171929447)

[T-wijzer 8](#_Toc171929448)

[Bewustwording cybersecurity Arda 8](#_Toc171929449)

[Herbenoeming CvB 9](#_Toc171929450)

[Rouw en overgang 9](#_Toc171929451)

[Werkkostenregeling 9](#_Toc171929452)

[Functiemix 9](#_Toc171929453)

[Bezoek Raad van Toezicht 10](#_Toc171929454)

[Individueel keuzebudget 10](#_Toc171929455)

[Strategische koers 10](#_Toc171929456)

[Statuut, huishoudelijk reglement en kruisjeslijst 10](#_Toc171929457)

[Samenwerking medezeggenschapsraden Landstede Groep 11](#_Toc171929458)

[Gevolgde scholing 11](#_Toc171929459)

[Gezamenlijk 11](#_Toc171929460)

[Individueel 11](#_Toc171929461)

[Ambities komend schooljaar 12](#_Toc171929462)

[Scholing 12](#_Toc171929463)

[Communicatie met de achterban 12](#_Toc171929464)

[Programma komend schooljaar 13](#_Toc171929465)

# Inleiding

Elk jaar presenteren wij aan belanghebbenden en belangstellenden het jaarverslag van de GMR van Stichting Ichthus College. Hiermee willen wij inzage verstrekken in de ontwikkelingen en werkzaamheden die afgelopen jaar hebben plaatsgevonden. De ontwikkelingen zullen van invloed zijn op de dagelijkse praktijk van Stichting Ichthus College. Verder leest u in dit verslag wat ons programma voor komend jaar is.

# Doel van het jaarverslag

Met dit jaarverslag brengen we de belanghebbenden op de hoogte van werkzaamheden van de gemeenschappelijke medezeggenschapraad conform de regelgeving 7.3 en 24.1 van de wet medezeggenschap op scholen.

# Missie en visie van de GMR

## Missie

Een goed bestuur, gegarandeerde medezeggenschap en gedegen toezicht zijn de ingrediënten om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen. Daarom is het belangrijk dat de GMR een weerspiegeling is van de dagelijkse praktijk en vanuit verschillende ervaringen. Het is voor de raad van betekenis dat er van alle locaties leerlingen, ouders, onderwijsondersteunend personeel en docenten zitting nemen. Hierdoor kunnen we samen reflecteren op de persoonlijke ervaringen en die vertalen tot een structurele verbetering, doorontwikkeling, kwaliteit en borging van het onderwijs, zodat leerlingen die deelnemen aan het onderwijs goed worden voorbereid op een leven lang leren.

## Visie

Wij streven ernaar dat het Ichthus College het beste onderwijs van de regio aanbiedt voor onze leerlingen. De medezeggenschapsstijl die het Ichthus College naar optimale ontwikkelkansen kan leiden is die van sparringpartner. Wanneer de raad vanuit deze rol mee ontwikkelt aan het beleid zijn we een volwaardige raad. Een volwaardige raad die met gelijkwaardige partners werkt en de dialoog voert met de leden, directie, College van Bestuur en de Raad van Toezicht. In deze rol kunnen we een actieve raad zijn die nieuwe mogelijkheden biedt, initiatief neemt waarbij deelnemers elkaar inspireren en samen op denken. Het voeren van een dialoog geeft iedere deelnemer een stem. Zo wordt iedereen gehoord en kunnen alle leden vanuit hun eigen wijsheid een bijdrage leveren aan borging, ontwikkeling en de kwaliteit van het onderwijs. We vinden het van belang om de visie voor de lange termijn strategisch te ontwikkelen. Hiermee willen we ook nadrukkelijk aansluiten bij de strategische koers van Landstede 2024-2028. Dit willen we vormgeven in doelen voor de korte termijn. In dit verslag treft u een programma waar de vertaling van onze visie terug te vinden is in concrete doelen die ons actieplan vormen voor het komende schooljaar.

# Samenstelling van de GMR

Hieronder vindt u een overzicht van de deelnemers, met daarbij de geleding van waaruit ze zitting nemen. De zittingstermijn is vier jaar; een kandidaat kan zich één keer voor een tweede termijn verkiesbaar stellen voor het lidmaatschap.

Ouders Kampen - 2

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Jasper Keizer  | Schooljaar 2023-2024 |
| Dirk van der Velde | Schooljaar 2023-2024 |

Ouders Dronten - 2

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Gosse-Jan Ferwerda | Schooljaar 2023-2024 |
| Jolanda Smits | Schooljaar 2023-2024 |

Ouders PRO - 2

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Vacant |  |
| Vacant |  |

Leerlingen Kampen - 2

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Finn Berends | Schooljaar 2022-2023 |
| Nyne de Groot | Schooljaar 2022-2023 |

Leerlingen Dronten - 2

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Vacant |  |
| Vacant |  |

Leerling PRO - 1

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Vacant |  |

Personeel Kampen - 4

*Campus*

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Heleen Netjes | 2018-2019 |
| Sander Gelderloos | 2023-2024 |
| Jacqueline Visscher | 2020-2021 |

*VIA*

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Amanda van den Bergh | 2022-2023 |

Personeel Dronten - 4

*Jupiterweg*

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Kirsten Beens | 2023-2024 |
| Joris Bakhuis | 2020-2021 |
| Meindert-Jan Kramer | 2023-2024 |
| Ryan Poldner | 2020-2021 |

*Perron*

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| - |  |

Personeel PRO - 3

|  |  |
| --- | --- |
| Naam | Toetreding |
| Gerben de Groot | 2022-2023 |
| Vacant |  |
| Vacant |  |

# Overleg met het bestuur en de achterban

In schooljaar 2023-2024 zijn er vele onderwerpen besproken in de GMR. Hieronder een overzicht van de belangrijkste en de nog lopende zaken.

## Resterende gelden derde tijdvak 2021

In 2021 heeft de school extra geld ontvangen om medewerkers te kunnen compenseren die een extra inspanning hebben moeten leveren tijdens het derde tijdvak. Door aanhoudend vragen van de GMR over de besteding van het geld is er onderzoek gedaan en is gebleken dat van het geld op stichtingsniveau €21.000 niet is uitgegeven. We hebben besloten dat de schoolleiding deze gelden inzet ten behoeve van het personeel in de vorm van extra budget voor personeelsuitjes, personeelsactiviteiten et cetera. Dat bedrag betekent dat er voor de scholen in Dronten €8.500 euro beschikbaar is, te verdelen over Het Perron Dronten en de Jupiterweg en voor Kampen een bedrag beschikbaar is van €12.500 euro, te verdelen over VIA (praktijkonderwijs en vakroute) en de Campus. Het betreft inzet van middelen voor alle medewerkers, zowel OOP als OP.

## Hybride werken

Binnen de Landstede Groep is er een aantal mensen, vooral bij de dienst, die hybride kunnen werken. We spreken van hybride werken wanneer minimaal 50% van de tijd thuisgewerkt wordt. In de praktijk zal dit waarschijnlijk geen mensen binnen de Stichting Ichthus College betreffen. De GMR heeft in oktober ingestemd met dit beleid. Echter, later in het school is het stuk opnieuw aangeboden, omdat er nog een wijziging had plaatsgevonden na opmerkingen van één van de raden. De GMR heeft opnieuw ingestemd met dit aangepaste stuk.

## Formatieplan

In oktober heeft de GMR alsnog ingestemd met het formatieplan voor schooljaar 2023-2024. Het is wenselijk dat er ingestemd kan worden met een formatieplan voordat een schooljaar start. We hebben de directie verzocht dit proces beter te laten verlopen. Het proces formatieplan 2024-2025 is beter verlopen, maar nog niet vlekkeloos. De raad heeft ingestemd met de inhoud van het nieuwe formatieplan, onder voorbehoud dat het stuk herzien wordt op taal. Dit betekent dat het stuk opnieuw wordt aangeboden in schooljaar 2024-2025.

## Arbeidsongeschiktheidsregeling

Aan het begin van schooljaar 2023-2024 heeft de GMR vragen gesteld rondom de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Een medewerker van Landstede heeft namelijk niet automatisch zo’n verzekering. Ook blijkt bij navraag dat veel medewerkers hier bij de aanname niet op gewezen zijn. Deze vragen hebben geleid tot een Landstede brede actie waarbij alle medewerkers alsnog de mogelijkheid hebben gehad om een verzekering af te sluiten bij Loyalis onder gunstige voorwaarden.

## Meer inzicht in financiën

De GMR heeft de directie verzocht om meer inzicht te krijgen in de financiën van de school. De raad wil graag meer inzicht in de hoeveelheid geld die besteed wordt aan de managementlaag. Er zijn functies in deze laag die er in het verleden niet waren. Is dit nodig? De raad heeft in klein comité met de directie gesproken over de financiën. De antwoorden van de directeuren hebben de raad voldoende vertrouwen gegeven voor de toekomst. De raad laat het onderwerp eerst rusten.

## BOT-gesprekken CvB

In schooljaar 2023-2024 heeft de GMR tweemaal het CvB ontvangen in Kampen. Onder het genot van een hapje eten wordt er tijdens deze gesprekken informeel gesproken over de gang van zaken. Hierbij kunnen zowel de raad als het CvB gesprekonderwerpen aandragen. In afgelopen schooljaar zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen: het HR-beleid, de WKR-regeling, de medezeggenschapsplanning voor 2024, de nieuwe Strategische Koers en de vertaling hiervan, ‘samen in de flow’ met de SO&BO en tot slot hebben ouders en leerlingen een terugblik geworpen op het afgelopen schooljaar. Genoemde punten die meegenomen kunnen worden in schooljaar 2024-2025:

* Er mag meer aandacht zijn voor het bestaan van de leerlingenraad en de mogelijkheid om deel te nemen aan de medezeggenschap voor leerlingen. Weten alle leerlingen dat dit een optie is?
* Voor ouders en leerlingen zijn de stukken die we ontvangen vaak erg abstract. Een goede oplegger zou hierbij helpend zijn.
* Wordt het nieuwe toetsbeleid ook geëvalueerd? Ouders zijn hier kritisch over. Is het beter voor leerlingen dat er alleen nog getoetst wordt in toetsweken? Wat doet dit met de motivatie?
* Ouders zijn kritisch over de hoeveelheid contact die er is tussen ouders en school. Dit signaal komt vooral vanaf de Campus. Mentoren geven aan zeer weinig taakuren te krijgen voor hun mentoraat. Is de schoolleiding tevreden over de huidige gang van zaken?

## Generiek functiehuis

In januari 2024 is de GMR geïnformeerd over de ontwikkeling van een nieuw functiehuis binnen de volledige Landstede Groep. Vooral de functies in het OOP verschillen flink van elkaar binnen de verschillende scholen. Het is de wens om naar een eenduidig functiehuis te gaan. De projectleider is Patrick Koop. Er is in januari ook direct gevraagd om een lid van de GMR af te vaardigen om mee te denken in het proces. Dit is gebeurd, maar hier is verder geen reactie meer op gekomen.

In juni hebben we een concreet projectplan ontvangen. Het proces heeft door ziekte van betrokkenen wat vertraging opgelopen. Er is opnieuw gevraagd om een lid aan te leveren om mee te denken. Jacqueline zal eerst deelnemen.

## Regeling gesprekscyclus

In januari 2024 is de regeling gesprekscyclus voor het eerst besproken binnen de raad. Het document riep veel vragen op en de raad heeft dan ook niet ingestemd. Naar aanleiding van onze brief heeft André Bouwma contact opgenomen. Jacqueline en Amanda hebben met André gesproken. Hij begreep onze feedback. Het document dat wij hebben ontvangen was geschreven door iemand anders, die niet meer verder gaat met dit proces. André neemt het proces over en komt later met een nieuw stuk. Dit stuk is niet meer gekomen in schooljaar 2023-2024.

## Goede Vrijdag

Goede Vrijdag is in sommige schooljaren een vrije dag en in andere schooljaren niet. Dit leidt tot onvrede bij het personeel. De directie heeft voorgesteld om de Goede Vrijdag standaard als studiedag met het thema identiteit in te richten. De raad heeft aangegeven dit een goed idee te vinden. Er zijn geen concrete afspraken vastgelegd.

## Begroting, meerjarenbegroting en hoofdlijnen begroting

De GMR ontvangt jaarlijks de begroting en de meerjarenbegroting van de stichting ter informatie. Daarnaast worden de hoofdlijnen op de meerjarenbegroting eens per jaar aangeboden, daar heeft de raad adviesrecht op. De raad is goed geïnformeerd over de begroting en de meerjarenbegroting. Sven de Bakker, business controller van de stichting, heeft dit toegelicht in een vergadering. Over de hoofdlijnen op de meerjarenbegroting heeft de raad eerst een aantal vragen gesteld, nadat deze naar tevredenheid waren beantwoord heeft de raad een positief advies gegeven.

## Voorjaarsbrief

De raad was positief gestemd over de voorjaarsbrief die dit jaar is ontvangen. Veel punten die worden genoemd worden herkend.

## Sollicitatieprocedure teamleider

In het verleden werd bij de sollicitatieprocedure van een nieuwe teamleider altijd een lid van de DMR-Kampen, DMR-Dronten of MR-PRO betrokken. Volgens de wetgeving hoort de GMR iemand af te vaardigen om aanwezig te zijn. De afspraak is gemaakt dat dit voortaan bij de GMR ligt. De GMR kan er wel voor kiezen om iemand vanuit de (D)MR te mandateren.

## T-wijzer

Eens in de vier maanden ontvangt de raad een T-wijzer. Hierin wordt informatie gegeven over de ontwikkelingen op het gebied van beleid, personeel, leerlingeffect, onderwijskwaliteit en financieel. In de T-wijzer werd geen eenduidige terminologie gebruikt. De raad heeft hier een brief over gestuurd. In de toekomst wordt hier meer rekening mee gehouden.

## Bewustwording cybersecurity Arda

In schooljaar 2022-2023 is ten onrechte een start gemaakt met het inzetten van cybersecurity Arda. Hier was geen instemming voor gevraagd aan de medezeggenschapsorganen. Deze instemming is dit schooljaar alsnog gevraagd. De raad heeft ingestemd met de inzet van Arda. Met de eigen directeuren is besproken dat het onderwerp gevoelig ligt, omdat er geen uren in het persoonlijk menu voor worden toegekend. De directie heeft aangegeven hier rekening mee te houden.

## Herbenoeming CvB

De Raad van Toezicht was voornemens om Theo Rietkerk En Tjeerd Biesterbosch beiden een herbenoeming te geven. De raad heeft hier een positief advies over uitgebracht. De raad is tevreden met de bestuurlijke wind die er waait binnen de groep.

## Rouw en overgang

In navolging van de expliciete aandacht die er in het nieuwe Cao-akkoord besteed wordt aan dit onderwerp, vroeg de GMR aan het College van Bestuur hoe er binnen Landstede Groep gewerkt gaat worden met dit thema (oog voor rouw en overgangsklachten). We adviseren om het eigen SLT te gaan scholen hierin en hier niet een aparte persoon voor aan te stellen. We ontvingen op onze vraag een positieve reactiebrief.

## Werkkostenregeling

Regelmatig stond het onderwerp WKR op de agenda. We vroegen in een brief aan het CvB of we wel optimaal gebruikmaken van de mogelijkheden van de WKR.

Met de werkkostenregeling (WKR) mag je als werkgever een deel van het loon besteden aan onbelaste vergoedingen voor de werknemers. Er is momenteel een overschrijding van de vrije ruimte. De hoogte van de overschrijving wordt met 80% belasting aangeslagen.  Een projectgroep heeft nieuwe inzichten verkregen om de overschrijding te stoppen. Hier wordt strak beleid op gevoerd. 2024 is het tweede overgangsjaar.  Het doel is om in januari 2025 overstappen naar cafetariamodel; de WKR gebruiken als vrije keuze in aanvullende arbeidsvoorwaarden voor werknemer. Tijdens het gezamenlijk overleg met de besturen en tijdens het BOT-gesprek kregen we een plan gepresenteerd van hoe de WKR langzaam in koers gebracht wordt met de doelstelling, namelijk een aantrekkelijke fiscale voordeelregeling voor de werknemer te zijn. De GMR Stichting Ichthus College volgt dit proces nauwlettend. De raad zal komend jaar contact houden met de bestuursdienst over de ontwikkelingen, met als doel dat het personeel spoedig van de nieuwe WKR-regeling kan profiteren. Ook de andere raden buigen zich over dit thema.

## Functiemix

Er is een afspraak gemaakt over het laten groeien van het aantal LC’ ers en LD’ ers binnen de stichting Ichthus College. Dat is een jaarlijks terugkerende procedure om op een bepaald streefgetal te komen.

De directie had twijfels over de handhaving van de huidige afspraken rondom de streefgetallen van de functiemix. Die zouden leiden tot financiële knelpunten. Het doel was om ons als GMR alvast voor te lichten over wijzigingen die eventueel wenselijk zouden zijn. De gevolgen zijn doorgerekend en er is onderzocht wat de streefgetallen op de andere VO-scholen in de groep zijn.

We constateren dat de gevolgen van het uitvoeren van de afspraken rondom de functiemix niet tot grote problemen leidt. De raad wil vasthouden aan de gemaakte afspraken.

In het najaar van 2025 wordt dit onderwerp weer opgepakt. De schoolleiding wil graag beleidsrijk omgaan met de functiemix en deze in lijn brengen met het formatieplan. Eventueel zou er meer gestuurd kunnen worden op de invulling van taken van LD- of LC-docenten.

## Bezoek Raad van Toezicht

In april 2024 hebben we bezoek gehad van Gea Oord en Fate Basit, leden van de Raad van Toezicht van de Landstede Groep. We hebben gesproken over de vertaling van de Strategische Koers, aantrekkelijk werkgeverschap en van waarde zijn voor onze omgeving. Ook de ‘gouden factuurregels’ zijn nog even aan de orde gekomen.

## Individueel keuzebudget

De Raad heeft unaniem ingestemd met de door de Landstede Groep voorgestelde verruiming van de regeling Individueel Keuzebudget boven op de Cao-regeling.

In hoofdstuk 7 van de cao VO is vastgelegd dat iedere medewerker op wie de cao VO van toepassing is, recht heeft op een individueel keuzebudget. Met dit budget kunnen door de medewerker keuzes worden gemaakt die passen binnen zijn levensfase, zijn persoonlijke situatie en de werkdruk verminderen en de duurzame inzetbaarheid vergroten.

Door de werkgever worden de volgende aanvullende bestedingsmogelijkheden voor het individueel keuzebudget boven op de bestedingsmogelijkheden uit de cao VO aangeboden. Deze bestedingsmogelijkheden maken het werkpakket van de medewerker voller als niet wordt gekozen voor (les)taakvermindering, doch zijn passend binnen het levensfasebewust personeelsbeleid:

40 klokuren: bijdrage in de kosten van kinderopvang;

40 klokuren: verhoging van pensioenaanspraken (mits binnen de fiscale ruimte);

50 klokuren: verlof;

50 klokuren: verlofsparen.

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze aanvullende bestedingsmogelijkheden staan uitgewerkt in de ‘*Handleiding Operationele Uitvoering aanvullende bestedingsmogelijkheden IKB medewerker VO*’.

## Strategische koers

Met belangstelling heeft de Raad kennisgenomen van de nieuwe strategische koers van de Landstede Groep. Dit document is opgesteld in samenwerking met vele medewerkers en ook leerlingen. De strategische koers moet op termijn in allerlei andere stukken zichtbaar zijn, zoals in het schoolplan.

De leden van de GMR hebben opgemerkt dat ze nieuwsgierig zijn naar de concrete vertaling van dit beleidsdocument waarin de Landstede Groep aangeeft zich positief te willen onderscheiden van het onderwijs in de regio. Verder vonden we het mooi om te lezen dat de christelijke identiteit, de regionale partners en onze maatschappelijke relevantie genoemd worden.

## Statuut, huishoudelijk reglement en kruisjeslijst

Het statuut, reglement en de kruisjeslijst dateren uit 2017. Deze moeten dus geüpdatet worden. De leden hebben de beschikbare stukken gelezen. Hieruit kwam naar voren dat het huishoudelijk reglement, waarnaar verwezen wordt in het reglement, ontbreekt. Ook vroegen we ons af in hoeverre de documenten nog voldoen aan de huidige wetgeving. We sturen een brief naar het CVB met het verzoek nieuwe stukken aan te leveren. We zullen deze stukken tijdens de startdag van de MR, op 24 september 2024, bestuderen en updaten onder leiding van een jurist van de Stichting Landstede.

## Samenwerking medezeggenschapsraden Landstede Groep

Afgelopen jaar is er een structurele samenwerking met de andere raden opgezet om elkaar te informeren en af te stemmen over een aantal stukken die wij allen aangeboden krijgen door het CvB. De samenwerking is zonder meer goed te noemen. Er wordt gewerkt met jaaragenda waardoor het dagelijkse bestuur van de verschillende stichtingen elkaar structureel spreekt. Ook zijn er twee bijeenkomsten per jaar gepland waarbij alle besturen aanwezig zijn en hun visie en besluitvorming op (lang)lopende zaken delen.

# Gevolgde scholing

## Gezamenlijk

Nieuwe leden van de medezeggenschapsraden hebben aan het begin van het schooljaar de gelegenheid gehad deel te nemen aan een starterscursus van de AOb. Verder zijn er in het schooljaar twee gezamenlijke studiedagen geweest waarop scholing heeft plaatsgevonden. Tijdens de startdag hebben we scholing gehad over sterk medezeggenschap. Tijdens de studiedag in januari hebben we scholing gehad van Hayo Bohlken over de werkdrukmiddelen en de nieuwe CAO-ontwikkelingen.

## Individueel

Amanda en Jacqueline hebben scholing gevolgd bij de onderwijsinstelling VOO. Beiden hebben de cursus MR-voorzitterschap afgerond. Amanda heeft daarnaast de leergang onderwijsfinanciën voor schoolleider gevolgd bij Comeet.

# Ambities komend schooljaar

## Scholing

Alle nieuwe leden van de medezeggenschapsraden volgen een starterscursus. Deze wordt centraal ingekocht in de Groep.

We willen bewust bekwaam deelnemen aan besluitvormingsprocessen. We willen bekijken of hiervoor cursussen zijn. Gedacht wordt aan de cursus ‘ Harvard onderhandelen bij het ARDI-instituut. ‘

## Communicatie met de achterban

Op dit moment is er weinig formele communicatie met de achterban. Hier willen we stappen in zetten.

# Programma komend schooljaar

|  |  |
| --- | --- |
| Onderwerp | Plan voor 2024-2025  |
| Formatieplan 2024-2025 | Het formatieplan wordt door de directie aan het begin van 2024-2025 opnieuw aangeboden, herzien op taal. Een aandachtspunt: let erop dat de raad tijdig meegenomen wordt in het formatieproces. |
| Arbeidsongeschiktheidsverzekering | De GMR houdt een vinger aan de pols betreffende het aanbieden van of wijzen op deze verzekering aan nieuw personeel. |
|  |  |
|  |  |