

## Jaarverslag 2021 - 2022

### Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs

#### Voorwoord

Het reilen en zeilen van Amstelwijs werd in het schooljaar 2021-2022 beïnvloed door een aantal factoren die ook in de GMR vergaderingen zijn besproken, met steeds de achterliggende gedachte dat ouders en leerkrachten van Amstelwijs hun medezeggenschap gebruiken om Amstelwijs groot te houden, maar ook te laten groeien.

De corona crisis met zijn vergaande maatregelen, veel verzuim door leerlingen en leerkrachten, mondkapjes en zelftesten, vroeg weer om creatieve noodoplossingen en een grote inzet van iedereen.

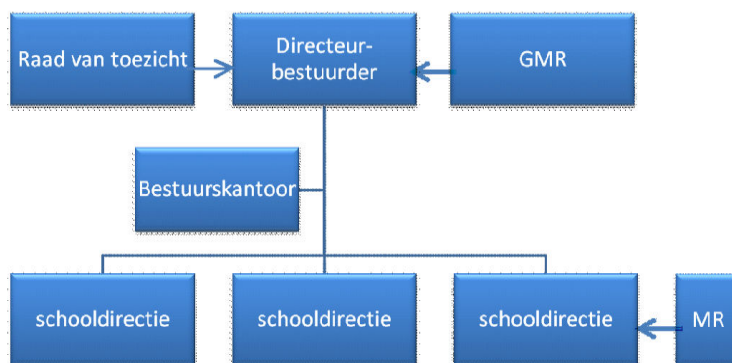
De werkdruk door het tekort aan onderwijzend personeel was en is ongekend hoog. De door het Rijk toegekende NPO gelden konden niet structureel ingezet worden voor meer handen in de klas, maar hebben op andere gebieden wel voor ondersteuning voor leerlingen en leerkrachten gezorgd en maken duurzaam en toekomstgericht investeren mogelijk.

De nieuw benoemde directeur-bestuurder is met volle inzet begonnen aan de overgang van Rijnlands denken naar Rijnlands doen en motiveert alle mensen betrokken bij Amstelwijs aan deze expeditie deel te nemen.

Gedurende het hele schooljaar hebben GMR en Amstelwijs elkaar kunnen vinden. De fysieke bijeenkomsten en de virtuele vergaderingen hebben het mogelijk gemaakt met elkaar van gedachten te wisselen en voorgenomen beleid te bespreken, van advies te voorzien of in stemming te brengen.

#### Algemeen

Amstelwijs is een stichting voor openbaar primair onderwijs, gevestigd in Amstelveen.



Directeur-bestuurder, de RvT, het bestuurskantoor, de directies en de GMR dienen hetzelfde doel: ***'optimaal openbaar primair onderwijs met een plus'***.

De Raad van Toezicht (RvT) is belast met het houden van toezicht op het bestuur zonder bestuurlijke verantwoordelijkheid te dragen. Er is dit jaar twee keer inhoudelijk overleg geweest tussen RvT en GMR.

De directeur-bestuurder en de stafmedewerkers vormen het bestuurskantoor. De besturingsfilosofie van Amstelwijs is gebaseerd op het Rijnlands Denken/Rijnlands Doen. Het bestuurskantoor ondersteunt de scholen; is complementair, faciliterend en dienstbaar.

De 11 openbare basisscholen worden bezocht door ongeveer 3300 leerlingen. Amstelwijs heeft circa 330 medewerkers in dienst. Nadere informatie over de scholen vindt u op de website van Amstelwijs: [www.amstelwijs.nl](http://www.amstelwijs.nl)

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) is het medezeggenschapsorgaan op bovenschools niveau. De GMR wordt gevormd door vertegenwoordigers van de openbare scholen in Amstelveen en Ouderkerk aan de Amstel. Deze vertegenwoordiging bestaat in principe uit een ouderlid (OGMR) en een personeelslid (PGMR). De afgevaardigden zijn vastgesteld door de Medezeggenschapsraden (MR) van die scholen. De GMR denkt en praat mee over allerlei zaken op bovenschools niveau en geeft instemming of advies aan beleidsvoornemens van de directeur-bestuurder van Amstelwijs (het Bevoegd gezag). Hierbij wordt afgewogen of het beleid tegemoet komt aan de belangen van leerlingen, ouders, personeel en schoolleiding. Ook kan de GMR zelf initiatieven ontplooiën. In het medezeggenschapsstatuut, het GMR reglement en het huishoudelijk reglement zijn de bevoegdheden en de werkwijze vastgelegd.

## Organisatie GMR

Met uitzondering van Amsteltaal waren alle scholen dit jaar vertegenwoordigd in de GMR. De aanwezigheid van PGMR-leden was 70 % en van OGMR-leden 75 %.

Het voorzitterschap is dit jaar in handen geweest van de heer Backx, ouder van de Pioniers. De ambtelijk secretaris was mevrouw Wenstedt. De functie van secretaris was dit jaar bezoldigd voor 10 maanden, 6 uur per week. Deze uren zijn besteed aan het voorbereiden en verslagleggen van de vergaderingen van de GMR, overleg met de directeur-bestuurder, de secretaris van Amstelwijs, bijhouden van vakliteratuur, beantwoorden en uitzoeken van medezeggenschapsvragen en het stroomlijnen van informatie.

De GMR is vier keer fysiek bij elkaar geweest en de andere drie vergaderingen hebben virtueel plaatsgevonden.

Het dagelijks bestuur, bestaande uit de voorzitter en de secretaris, hebben steeds voorafgaand aan de vergadering technisch vooroverleg gehad met de directeur-bestuurder van Amstelwijs en de bestuurssecretaris. Twee keer was daarbij ook een PGMR lid aanwezig.

De agenda en de bespreekstukken zijn minimaal een week voor de vergadering aan de leden en (ter informatie) aan de directeuren van de scholen toegezonden.

De vergadering bestaat uit drie delen:

*Deel 1:* zonder directeur-bestuurder waarin mededelingen en het verslag, besluitenlijst en actiepuntenlijst van de vorige vergadering worden besproken. Waarin de GMR-leden, indien wenselijk, een eerste reactie geven op de aangeboden beleidsstukken en vragen formuleren voor de directeur-bestuurder.

*Deel 2:* met directeur-bestuurder waarin de aangedragen beleidsstukken door hem worden toegelicht en besproken.

*Deel 3:* zonder directeur-bestuurder waarin bepaalde stukken nader worden besproken en in stemming gebracht of van advies worden voorzien en het bespreken van GMR-huishoudelijke zaken.

Na de vergadering heeft de secretaris zo snel mogelijk de directeur-bestuurder geïnformeerd over de uitslag van de stemming of het gegeven advies.

Van iedere vergadering is door de secretaris een verslag, besluitenlijst en actiepuntenlijst opgesteld en aan de leden verzonden. Voor het maken van het verslag werd tijdens de vergaderingen een dictafon gebruikt. Indien het verslag (eventueel na aanpassingen) was goedgekeurd, werd het in verkorte versie op de website van Amstelwijs geplaatst.

De secretaris heeft een aangepaste versie van het goedgekeurde verslag naar de secretaris van de MR van de scholen gestuurd, die voor verdere verzending naar en bespreking met de MR leden zorgt.

## Werkgroepen GMR

In 2021/2022 heeft de GMR gebruik gemaakt van een aantal werkgroepen. De werkgroepen hebben de beleidsstukken waarover de GMR advies moest geven of over moest stemmen intensief bestudeerd, nadere informatie ingewonnen bij beleidsmedewerkers van het Amstelwijs stafbureau, de stukken met elkaar besproken en verslag gedaan van hun bevindingen aan de leden van de GMR.

De volgende werkgroepen zijn actief geweest:

- De werkgroep financiën heeft zich beziggehouden met de ontwerpbegroting 2022 en heeft daarbij contact gehad met de financial controller van Amstelwijs.
- De werkgroep bestuursformatie heeft het bestuursformatieplan 2022-2023 voorbereid en besproken.
- Een ouderlid is betrokken bij de benoemingsadviescommissie voor twee nieuw te benoemen leden van de RvT.

## Onderwerpen

In dit jaarverslag staat een kort overzicht van de relevante onderwerpen die in het schooljaar 2021-2022 zijn besproken. De verslagen van de vergaderingen zijn terug te vinden op de website van Amstelwijs.

### September 2021

- De per 1 augustus 2021 benoemde directeur-bestuurder geeft aan dat hij in zijn beleid de nadruk wil leggen op verbinden op alle niveaus.
- De onderwerpen die zijn speciale aandacht hebben zijn:
  - *De bovenschoolse plusklassen*
  - *Internationalisering*

Het plaatsingsbeleid van de vele nieuwkomers in Amstelveen moet gericht zijn op de lange termijn en er moet eerlijker tegemoet gekomen worden aan de wensen van ouders. Leerlingen moeten gegarandeerd plaats krijgen en, samen met Amstelland, op een eerlijke en transparante wijze gespreid worden binnen Amstelveen.

- *Nieuwe school in 'De Scheg':*

De directeur-bestuurder wil een pilot met kwalitatief duurzaam onderwijs in een andere ruimtelijke indeling. Onder meer het leerkrachtentekort stelt andere vragen en eisen aan de vormgeving van het onderwijs.

- *Invallers-/leerkrachtentekort:*

De invalpools zijn leeg en de inzet van uitzendbureaus te duur. Ondersteuning en 'binnen en blij houden' van het zittend personeel is erg belangrijk.

- *Expertise centrum:*

In een expertisecentrum kunnen geschoolde leerkrachten de gespecialiseerde zorg voor leerlingen op zich nemen.

- De NPO gelden (nationaal programma onderwijs) zullen bovenschools worden ingezet voor expertise en visie ontwikkeling die toekomstbestendig is. De scholen hebben m.b.v. de schoolscans plannen gemaakt, die besproken zijn met de MR.
- Het GMR jaarverslag 2020-2021 is goedgekeurd en op de website geplaatst.

### Oktober 2021

- Amsteltaal sluit niet aan bij de GMR, maar de directeur staat ervoor open om mee te denken/ te adviseren mocht dit relevant zijn;

- Het dagelijks bestuur van de GMR heeft gesproken met drie leden van de RvT over de plannen van de directeur-bestuurder, het leerkrachtentekort, de besteding van de NPO gelden en de financiële situatie van Amstelwijs.
- De actiepunten van de directeur-bestuurder zijn:
  - *De bovenschoolse plusklassen*
  - *NT2 onderwijs*: er zijn momenteel wachtlijsten voor de nieuwkomersklassen. Mogelijke oplossingen worden besproken met de Gemeente.
  - *Coaching*: zij-instromers kunnen het eerste half jaar op de werkplek gecoacht worden.
  - Onderwijs bij *corona uitbraak*: als een groot deel van een groep besmet is, zal in overleg met de ouders gekozen worden voor thuisonderwijs voor de hele groep.
  - Het *leerling overschot* is een probleem dat met alle betrokken (ouders, gemeente, RVT, andere scholen) samen moet worden aangepakt en opgelost.
  - Samen met Amstelland wordt de mogelijkheid van een nieuwe school in Legmeer onderzocht.
- Het hele proces en format rondom de bovenschoolse besteding van de NPO gelden is voor de MR'en onduidelijk. Er zal onderzoek gedaan worden naar de stand van zaken op de scholen. Bovenschools wordt een bedrag afgeroomd dat gebruikt kan worden voor schooloverstijgende ondersteuning en initiatieven waardoor Amstelwijs sterk en competent kan blijven.
- De directeur-bestuurder heeft aangegeven graag met GMR werkgroepen te werken die in overleg met de verantwoordelijke stafmedewerker beleidsstukken voorbereiden. Besloten is dat ieder GMR lid, zonder verplichting, aangeeft welke onderwerpen hij/zij het meest interessant vindt. In voorkomende gevallen kan dan worden gevraagd wie zitting wil nemen in een werkgroep.

## **December 2021**

- Het Amstelwijs Statuut medezeggenschap, GMR reglement en huishoudelijk reglement zijn vastgesteld.
  - De GMR secretaris wil haar functie neerleggen. Er wordt een profielschets opgesteld voor een ambtelijk secretaris en de vacature wordt geplaatst op LinkedIn en op de website van Amstelwijs.
  - De concept begroting 2022 is voorbereid door de GMR werkgroep financiën samen met de financial controller van Amstelwijs. De directeur-bestuurder geeft in een korte inleiding de financiële positie in de afgelopen jaren aan. De verwachting is dat komend jaar meer uitgegeven wordt dan ontvangen, waardoor er een negatief resultaat ontstaat. Dat negatieve saldo wordt in de komende jaren ingelopen, waarbij wel de algemene reserves gaan afnemen, maar op een acceptabel niveau blijven. Er zijn voldoende liquide middelen om op korte en lange termijn aan de financiële verplichtingen te kunnen voldoen. Impact kunnen hebben: de vereenvoudiging van de bekostiging, een boekhoudkundige verrekening, uitgaven 'duurzaamheid', NPO gelden en buitengewone lasten. De concept begroting 2022 wordt van een positief advies voorzien.
  - De 100 dagen en toekomstgericht presentatie van de directeur-bestuurder bestaat uit 4 aandachtsgebieden die van toepassing zijn op alle onderdelen van Amstelwijs en deel uit gaan maken van het nieuwe strategisch beleidsplan:
    - *cultuur*: dieper ingaan op de inhoud, volwassenen bepaalt de kwaliteit, goede gesprekken en een goede sfeer maken onderwijs sterker;
    - *structuur*: organisatie, toekomstbestendig, hr, overlegvormen;
    - *zingeving*: voldoening ervaren om bij Amstelwijs of op een bepaalde school te werken;
    - *onderwijskwaliteit*: bestendinging toekomst, duurzaam en kwalitatief..
- Vanuit de GMR wordt de volgende input gegeven:
- andere vormen van onderwijs (bv. hybride onderwijs);
  - denken vanuit scenario's met structurele oplossingen, waardoor rust in de scholen ontstaat;
  - betere begeleidingsmogelijkheden (ook in de school) voor LIO'ers, zij-instromers en starters;
  - een grotere rol voor buurt/wijk/bedrijven in de schoolsituatie;

- meer aandacht voor ouders: meer transparantie, onderdeel laten zijn van structuur en ontwikkeling van de school;
- meer samenwerking en ervaringen delen met buurtscholen.
- De scholen die hebben meegedaan aan de zomerschool hebben de gehele organisatie als onoverzichtelijke ervaren. Op sociaal en emotioneel gebied was het zinvol; cognitief zijn er geen positieve gevolgen geconstateerd. De deelnemende leerlingen waren enthousiast.
- De bovenschoolse besteding van de NPO gelden zijn in samenspraak met de directies omgezet naar kinddoelen. Er moet daarbij, zowel op de school als op bovenschools niveau, sprake zijn van transparantie, regelmatig monitoren en updates geven, beschrijvingen en verantwoording.
- Uit inventarisatie uit de MR'en is gebleken dat het proces rondom de besteding van de NPO gelden op alle scholen anders is verlopen, de tijdsdruk hoog was en het proces nog niet overal naar wens is afgerond. De GMR leden vragen van Amstelwijs een betere communicatie en meer transparantie wat betreft de bovenschoolse invulling van de gelden.

## **Februari 2022**

- Nogmaals wordt het belang van de MR in de besteding van de NPO gelden benadrukt. Daarbij is de informatievoorziening van de directie bepalend in het proces. Op iedere school is de begroting, met daarin uitgesplitst de NPO gelden, bekend en kan daarover in gesprek gegaan worden. Bepaalde uitgaven van NPO gelden lopen vertraging op of kunnen niet worden uitgevoerd wegens o.a. personeelstekort. De uitgestelde plannen kunnen worden meegenomen in het schooljaarplan 2022-2023.
- De voortgangsrapportages zijn in eerste instantie bedoeld voor de RvT. Maar om medezeggenschap te kunnen uitvoeren en te voldoen aan het informatierecht wordt ook de GMR geïnformeerd.
- Dit jaar worden er weer tevredenheidsenquête afgenomen. De scholen kiezen zelf voor een tevredenheidsenquête voor teamleden, leerlingen en ouders van bv. Parnassys of PO vensters, waarin 80% van de wettelijk vastgestelde vragen zijn vastgelegd.
- De directeur-bestuurder geeft aan om, in overleg, te werken aan de ontwikkeling van Amstelwijs volgens de al eerder kort besproken vier hoofdlijnen:
  - *cultuur:*  
Een goede sfeer en waardering voor medewerkers is op alle niveaus opbrengst bepalend. Daarom zijn waarderende gesprekken belangrijk. Structurele samenwerking tussen scholen geeft meer denkkracht waardoor meerdere oplossingen mogelijk zijn en belangrijke waarden gevonden worden. Amstelwijs wil nog meer uitgaan van vakmanschap, om samen verantwoordelijkheid te nemen. Een uitnodiging aan allen voor een expeditie van Rijnlands denken naar Rijnlands doen
  - *structuur:*  
Stappen om de structuur te verbeteren zijn: meer zelfregulatie van de medewerkers, ander beloningssysteem (AFAS), transparant begrotingssysteem, andere opzet directie -overleg, etc. Daarbij is het de bedoeling zicht te krijgen op wat past bij de ontwikkeling van de organisatie en te komen tot een systeem van wederkerigheid.
  - *zingeving:*  
Daarbij komen de volgende vragen op: wat doe ik op deze school, wat doe ik bij Amstelwijs, waarom doe ik wat ik doe? Door te falen, risico's te durven nemen en te leren omgaan met teleurstellingen, kun je groeien. Dat zal leiden tot een nieuw strategisch beleidsplan, dat zal zijn verbonden aan waarden uit het huidige proces en niet bovenschools zal worden opgesteld, maar in samenspraak met alle betrokkenen.
  - *onderwijskwaliteit:*  
Het gaat erom om het kind tot leren te laten komen en te begeleiden in zelfredzaamheid, waarbij het onderwijsproces begeleid wordt en vaardigheidsscores belangrijk zijn. Kwaliteitsmeting bovenschools en de gesprekken op alle niveaus moeten niet lineair en reactief zijn, maar cyclisch waardoor dingen vergeleken kunnen worden en problemen kunnen worden opgelost.

Er wordt een model leiderschap besproken, waarbij het uitgangspunt is dat iedereen binnen de organisatie recht heeft op psychologische veiligheid.

- Over het algemeen wordt de presentatie gezien als een goed en opbouwend, maar ook vrij abstract en theoretisch verhaal dat in de toekomst zeker waardevol kan zijn. De implementatie in de praktijk, de tijdslijnen en de borging daarvan roepen vragen op. Er klinkt veel aandacht door voor secundaire ontwikkelingen, maar minder voor het primaire onderwijsproces en de daarbij horende voorwaarden, waaraan volgens de leden op dit moment niet aan wordt voldaan.

## Maart 2022

- Met de leden van de RvT en de directeur-bestuurder is het volgende besproken:
  - er is gekozen voor een ander type bestuurder; meer gericht op inhoud en visie van het onderwijs, met een kritische blik op het Rijnlands denken. De RvT geeft aan dat het Rijnlands denken een middel is dat tot doel heeft ervoor te zorgen dat het kind straks goed de wijde wereld in kan. Dat kan alleen als er gewerkt wordt vanuit vertrouwen, voortdurende dialoog, minder gefragmenteerd werken en een horizontale samenwerking.
  - Het gaat om het kind, om leerkrachten, maar ook om geld. De RvT spreekt ook met de directeur-bestuurder over zijn financieel beleid: de vele middelen moeten ingezet worden voor verbetering van het onderwijs en de werksituatie van het personeel.
  - De GMR leden maken zich zorgen over het evenwicht tussen de voorgestelde veranderingen van de directeur-bestuurder en de huidige 'overbelasting' op de scholen.
  - Door medewerkers en alle andere betrokkenen in een stap-voor-stap proces ruimte te geven, te laten denken vanuit perspectief en zelfregulatie en te enthousiasmeren zal de gehele organisatie nog beter kunnen worden. Dit altijd in de lijn van wat in de praktijk mogelijk is. Werkgroepen binnen de GMR die vragen stellen, meedenken en zich gewaardeerd voelen zijn een goede stap.
  - De RvT is benieuwd naar de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes. Een deel is uniform en een deel is schoolspecifiek. De afgenomen onderzoeken geven een beeld van de school en zijn een aanleiding voor gesprekken over doelen op het gebied van kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming binnen de school.
  - Zowel de RvT als de directeur-bestuurder zijn van mening dat het belang van het kind in het proces van Rijnland denken naar Rijnlands doen in de toekomst merkbaar zal worden: hoe beter de leerkracht en de gehele organisatie met elkaar in balans zijn, hoe hoger de kwaliteit van onderwijs.
  - De RvT en de GMR hebben behoefte aan meer specifieke en concrete plannen vanuit visie.
  - De RvT deelt de zorgen over de huidige situatie in het onderwijs: werkdruk, leerkrachtentekort, de instroom van vluchtelingen Oekraïne in al overvolle klassen, etc. De RvT gaat de schoolbezoeken weer oppakken, zodat ze betrokkenheid laten zien en horen wat er binnen een school speelt.
  - De RvT ondersteunt de goede samenwerking die is opgezet met Amstelland, waardoor ze kostenbesparend zijn en samen sterk staan bij de Gemeente, maar benadrukt wel het behoud van ieders eigenheid en zelfstandigheid. Er is nu eenmaal per jaar overleg met de RvT van Amstelland.
  - De RvT wil graag met de GMR spreken over het jaarverslag, de tevredenheidsenquêtes, het financieel jaarverslag en besteding van de middelen. Aangeraden wordt om na te denken over vergroting van expertise van de leden en de vorm en invulling van de GMR vergaderingen.
- Vanuit de actualiteit komt grensoverschrijdend gedrag ter sprake. De directeur-bestuurder geeft aan dat er plannen klaar staan om mee aan de gang te gaan, maar er wordt om twee redenen gewacht: de belasting van de leerkracht is hoog en er komt een wet die actie op dit onderwerp financieel compenseert. Er zal uiteindelijk een training komen voor iedereen en er moet duidelijkheid komen over wat te doen bij intercollegiale escalatie, zeker als het wederkerig lijkt, maar er sprake is van machtsverhoudingen. De escalatieladder als het gaat om kinderen ligt vast. De GMR vraagt de directeur-bestuurder niet te lang te wachten met de uitwerking van dit

onderwerp. De RvT vult aan dat In voorkomende gevallen van grensoverschrijdend gedrag signalering en erover in gesprek gaan van belang is.

- Over het algemeen zijn de leden tevreden over de gang van zaken binnen de GMR. Alle scholen zijn met een personeelslid en een ouder vertegenwoordigd, maar daardoor is de groep groot. De onderwerpen spreken aan, maar vanuit Amstelwijs mag meer perspectief geboden worden. Het vormen van werkgroepen kan een actievere rol van de GMR bewerkstelligen. Er worden suggesties gedaan om de GMR leden te enthousiasmeren.

## Mei 2022

- Vanuit het ministerie van onderwijs is de handleiding “proactief aan de slag met Nationaal Programma Onderwijs” ontvangen met daarin aanbevelingen voor een meer gedefinieerd proces en de nadruk op de rol van de MR.
- Het bestuursformatieplan 2022-2023 is door een PGMR lid voorbesproken met de directeur-bestuurder.
  - M.i.v. kalenderjaar 2023 zal de vereenvoudiging bekostiging ingaan, waarbij de parameter gewogen gemiddelde leeftijd wordt losgelaten en er wordt gewerkt met teldatum 1 februari i.p.v 1 oktober. Hierdoor hebben de scholen meer zicht op actuele leerlingenaantallen.
  - De prognosecijfers zijn tegenstrijdig en onzeker. De organisatie erkent het risico, maar ziet dit wel als beheersbaar. Er zijn met de gemeente afspraken gemaakt om de financiële risico's af te dekken.
  - Wat betreft de toename van zij-instromende leerlingen is er geen duidelijk beeld, maar er zijn maatregelen getroffen om het hanteer te houden.
  - Veel NPO gelden zijn (nog) niet ingezet voor formatie aangezien er geen aanbod van personeel is en het ook na twee jaar nog betaald moet kunnen worden. Het is raadzaam om het NPO budget nu duurzaam in te zetten als lange termijn investering.
  - Er is sprake van ‘vergrijzing’, zowel onder personeel als onder leerlingen met name veroorzaakt door hoge huizenprijzen en gebrek aan betaalbare huurwoningen in Amstelveen. Daarom is er sprake van voor-investeren i.v.m. aankomende pensioenen en zou er binnen Amstelwijs scholen meer een gemeenschapsgevoel moeten ontstaan om problemen op te lossen.
  - De ambulante taalondersteuners blijven werkzaam binnen Amstelwijs, staan in het functiebouwwerk en zijn qua formatie toegevoegd aan Amsteltaal.

- De GMR leden vinden de cijfers en de uitleg van de directeur-bestuurder helder en verduidelijkend, maar er blijven nog te veel vragen zonder antwoord over om met dit concept in te stemmen of advies uit te brengen. Via de mail is een aangepast concept ter instemming en advies aangeboden. Op 2 juni 2022 is met het aangepaste concept door de PGMR leden ingestemd en hebben de OGMR leden een positief advies afgegeven.

- De plannen van de directeur-bestuurder met Rijnlands perspectief en aandacht voor een waarderende cultuur liggen naast de plannen en behoeftes van directeuren en de schoolplannen. Daarbij staan de vier principes van het Rijnlands perspectief verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie centraal. Op korte termijn wordt gewerkt aan het samen op maat doorontwikkelen, het aanscherpen en bespreken van strategisch personeelsbeleid, het directeurenoverleg verrijken met als doelen: gemeenschappelijkheid, ontwikkeling en versterking van scholen, de doorontwikkeling van de financiële administratie en meer zelfstandigheid en faciliteren van de gehele organisatie.

- De invulling van de GMR vergaderingen wordt besproken: meerwaarde voor fysiek vergaderen, meer interactie met Amstelwijs, deskundigheidsbevordering/coaching en adequaat vergaderen.

## Juni 2022

- Er wordt aandacht gevraagd voor de besteding van de NPO gelden tweede tranche. Daarbij is de rol van de MR weer van groot belang: zij hebben voor het gehele budget instemmingsrecht.

Bovenschools mag er gezamenlijk worden ingekocht, maar het moet afgestemd zijn met en ten goede komen aan de deelnemende scholen.

- Er worden twee nieuwe RvT leden gezocht, een voor financiën en een voor HRM/veranderkunde. Een OGMR lid zal adviseren m.b.t. de profielschets en in september 2022 deelnemen aan de selectieprocedure.
- De prognose lijsten m.b.t. leerlingenaantallen van Amstelwijs en de Gemeente vertonen (soms) grote verschillen. Er worden nu verdere stappen gezet om samen een goed beeld te krijgen van de te verwachten aantallen leerlingen. Dit is van belang voor de formatie van de scholen, het plaatsing- en het huisvestingsbeleid;
- Het bestuursjaarverslag 2021 wordt besproken. De reiskostenvergoeding kan om meerdere, vooral financiële op lange termijn, redenen niet verhoogd worden. Wel worden er vanuit Amstelwijs maatregelen onderzocht om die kosten enigszins te compenseren bv. door middel van de BKR regeling, fietsenplan en fietsenstallingen. In het kader van personeelstekort wordt de coaching, begeleiding en inzet van zij-instromers en lio'ers besproken.
- De accountantsverklaring wordt ter inzage met de GMR gedeeld om de leden de kans te geven dieper op financiële onderwerpen in te kunnen gaan. De liquiditeit van Amstelwijs is goed en dat is voor onderwijsinstellingen het belangrijkste kengetal. De door de accountant benoemde verbeterpunten zijn herkenbaar en worden of zijn al opgepakt.
- N.a.v. de Voortgangsrapportage januari-april 2022:
  - Er worden korte trainingen, omgaan met AFAS, gegeven aan personeelsleden op de scholen.
  - De plaatsing van 250 leerlingen vanuit de Taalschool naar het regulier onderwijs wordt een uitdaging.
  - Er wordt gewerkt aan het creëren van een 'rollende' prognose voor komend schooljaar, die voor meer inzicht (ook voor de MR) zorgt in de financiële situatie gedurende een schooljaar.
  - De aandacht voor de plus van de school heeft op sommige scholen (vermoedelijk door de corona jaren) minder aandacht gekregen dan de planning was. Veel scholen hebben dit het afgelopen jaar weer opgepakt. Dit zal ook een belangrijke plek krijgen in het nieuwe strategisch beleidsplan.
- Wat betreft de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes zijn vooral de daaruit volgende gesprekken van belang. Het gaat daarbij om de dialoog over de betekenis van de resultaten, de daaruit volgende doelen, actiepunten en/of verander onderwerpen die worden vastgelegd in het schooljaarplan. Aangeraden wordt om als MR in gesprek te gaan met de school en over de voortgang daarvan met alle betrokkenen te blijven communiceren.  
Het gesprekskader is een hulpmiddel om met een zelfkritische houding naar de uitkomsten en naar de school te kijken. Vanuit Amstelwijs zullen de overkoepelende punten worden gegenereerd en naast de ervaringen vanuit de MR'en worden gelegd. Deze vergelijking zal komend schooljaar in de GMR onderwerp van gesprek zijn.

## **Schooljaar 2022-2023**

In het schooljaar 2022-2023 zal de voortgang van het uitgezette beleid gevolgd worden d.m.v. de voortgangsrapportages, de inbreng van de directeur-bestuurder en initiatieven van de GMR.

Naast het bespreken van de jaarlijkse stukken zal er speciale aandacht zijn voor de volgende onderwerpen:

- de werkdruk op de scholen, het tekort aan personeel en/of invalkrachten;
- de gevolgen van de vergaande internationalisering;
- de inzet van subsidies en de NPO gelden en het proces in de MR
- de aandachtspunten vanuit de tevredenheidsenquêtes;
- het plaatsingsbeleid;
- het nieuw op te stellen strategisch beleidsplan



Opgesteld door:

Mieke Wenstedt,  
secretaris GMR Amstelwijjs

**oktober 2022**