

Verslag van de vergadering van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs

Datum bespreking: 12 - 12 - 2022

Mededelingen

- de secretaris heeft een passend aanbod ontvangen en zal dit jaar haar taken blijven vervullen;
- heel Amstelwijs stapt over op de tweestaps verificatie van Gmail. De scholen hebben de mogelijkheid om bij het versturen van privacygevoelige informatie naar externen gebruik te maken Zivver;
- het doorstroombeleid op de taalscholen zal in een kaderstuk worden vastgelegd en in ontwikkeling blijven;
- er is een interim stafmedewerker financiën aangenomen, in principe tot het eind van dit schooljaar of tot een definitieve vervanging, via een gebruikelijke sollicitatieprocedure, benoemd is;
- het Amstelwijs jaarplan wordt geconcretiseerd en beleidsrijk gemaakt.

Concept Begroting 2023

De werkgroep financiën heeft met de financial controller van Amstelwijs de ontwerpbegroting 2023 besproken. De werkgroep vindt het bedrijfseconomisch een positieve en gezonde begroting.

Er zijn vier belangrijke aanbevelingen gedaan:

1. meer specificeren van de hoge uitgaven loonkosten;
2. een nadere toelichting van de sterk gestegen posten;
3. een verbijzondering van de kosten bestuurskantoor versus de toegenomen bovenschoolse kosten;
4. een beleidsmatige verklaring van hoge overschot en stijging in kaspositie in 2022 en uitgavenpatroon in de drie jaren erna.

Als reactie op deze opmerkingen is een oplegger toegevoegd aan de begroting.

Met het herijken van de strategische visie en beleid kunnen de beschikbare gelden op een andere manier (meer toekomstgericht), met een andere bestemming en met gebruik van de talenten binnen een school uitgegeven worden. In de ontwerpbegroting 2024 zullen een duidelijke financiële onderbouwing en de afwijkingen in vergelijking met voorgaand jaar meegenomen worden. Ook zal die meer beleidsrijk opgesteld worden, waarbij ook stafmedewerkers en scholen tekst en uitleg geven. D.m.v. voortgangsrapportages en het jaarverslag zullen de planning en de controle van de financiële middelen gemonitord worden.

Het plan ligt er om in de komende jaren de procedure en het tijdpad van de (school)begroting aan te passen: schoolplan opstellen met cijfers aan majeure verander onderwerpen in mei, naar de MR in juni, in september gesprek met stafmedewerkers financiën en HR, daarna naar GMR en RvT en dan 1 december vaststellen.

Andere opmerkingen:

- op korte termijn blijft er geld beschikbaar voor plannen en projecten van de scholen (deels gefinancierd vanuit de extra NPO-gelden), zolang het geen structurele verplichtingen geeft (bv. extra zij-instromers en inflatiecorrectie);
- de post leermiddelen en lasten kan dalen door de inzet van NPO gelden, subsidies en LOWAN gelden, en door het maken van keuzes in lesmethodes;
- het bedrag voor 'werving en selectie' is gehalveerd. Voor een deel komt dat door de kosten van recruitering van de directeur-bestuurder en leden van de RvT;
- er wordt bovenschools meer uitgegeven o.a. aan preventief coachen van alle starters (ook adjunct, IB'er etc.) waarbij de werknemer, ook buiten de directeur om, hulp kan vragen en krijgen;
- de loonstijging (+1% in 3 jaar) voor personeel voor de komende drie jaar is vlak, maar gezien de arbeidskrapte en werkdruk mogelijk niet reëel.;
- eigen initiatieven om personeel tegemoet te komen zijn om de volgende redenen niet wenselijk/mogelijk: te laag eigen vermogen, conflict met cao en bonden, oneerlijke concurrentiepositie. Wel worden hierover gesprekken gevoerd met meerdere besturen en de PO Raad;

- om tegemoet te komen aan de wens om meer te investeren in werving personeel liggen drie profielen klaar voor een communicatiemedewerker.
- op verzoek van de RvT is het eigen vermogen van de Stichting gestegen (deze liggen momenteel ruim boven de minimale norm).

De concept begroting 2023 krijgt een positief advies van de leden. Er zijn twee aandachtspunten: de monitoring moet actief verscherpt worden en de begroting moet meer beleidsmatig worden.

Plaatsingsbeleid

In hoofdlijnen heeft de GMR een positief advies afgegeven met het voorgenomen beleid, maar de opmerkingen zijn nog niet verwerkt in een nieuwe versie van het kaderstuk. Aangezien het de bedoeling is dat in april 2023 het beleid ingaat is er nog tijd om resultaten van overleg met de Gemeenten af te wachten en in januari aan de hand van een herziene versie te actualiseren.

Via de Amstelwijs website is al aangekondigd dat het plaatsingsbeleid aangepast zal worden en dat zorgt voor onrust, zorg en onzekerheid bij ouders en scholen.

Het is de bedoeling om de doorstroom van alle leerlingen synchroon te laten lopen met het vernieuwde plaatsingsbeleid. Voor de doorstroom van de taalscholen zijn plaatsen gereserveerd, over 'school hoppers' moeten betere afspraken gemaakt worden, broertjes en zusjes worden geplaatst maar moeten wel aangemeld worden, de app wordt gebouwd en aanmeldingen (ook van tussentijdse zij instromers) worden bijgehouden d.m.v. een excel bestand.

Aandachtspunten tevredenheidsenquête

Zoals al in een vorige GMR vergadering besproken zijn de kernwaarden van de Rijnlandse bestuursfilosofie niet duidelijk naar voren gekomen. Op de komende personeelsdag zullen de kernbegrippen verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie de volle aandacht krijgen.

Bovenschoolse resultaten geven aan dat ouders tevreden zijn over contact en communicatie, maar dat ze wel graag willen meebeslissen bij school- en kind ontwikkelingen. Educatief partnerschap is op de scholen op verschillende niveaus aanwezig en mag nog meer vorm krijgen. Leerlingen geven aan dat ze meer betrokken worden, maar nog te weinig de regie hebben over hun leerproces (een aandachtspunt voor de scholen. Men is tevreden over de kwaliteit en inzet van het personeel, maar gevreesd wordt dat het leerkrachtentekort invloed gaat hebben op de kwaliteit van het onderwijs. Binden, behouden en ontwikkelen van personeel wordt verwerkt in het personeelsbeleidsplan. De kernwaarde inspiratie krijgt nog weinig aandacht; talentgericht werken wordt wel als motiverend gezien. Meer aandacht hiervoor krijgt een begin tijdens de personeelsdag en wordt daarna verder uitgewerkt.

Voor een volgende enquête wordt gezocht naar één aanbieder, een tweejaarlijkse afname, concrete vragen gericht op handelen, meerdere talen en eenvoud in uitzetten, analyseren en duiden. Hierdoor zijn resultaten sneller beschikbaar en is het mogelijk schoolresultaten met elkaar te vergelijken en van elkaar te leren. Het wordt als een gemis gezien dat scholen alleen kwalitatief vergeleken worden, dat zou meer kwantitatief mogen zijn. Ook zal bekeken worden of bij de volgende tevredenheidsenquête het meten van een NPS (Net Promotor Score) zinvol is.

Naast de twee jaarlijkse afname kan, in het tussenjaar, een korte vragenlijst duidelijk maken of ingezette veranderprocessen al resultaat hebben.

Voortgangsrapportage II

Er is gekeken naar de arbeidsmarkt in het onderwijs, met herkenbare trends, waaruit blijkt dat het probleem urgenter wordt. HR is het strategisch personeelsplan aan het schrijven waarin wordt aangegeven hoe Amstelwijs voor personeel aantrekkelijk kan blijven/worden en welke perspectieven er zijn. Daarin worden hoofdlijnen en hoofdfuncties van de stichting aangegeven, waardoor meer vrijheid ontstaat om aanpassingen te doen en een functie pas na ruim een jaar FUWA te laten waarderen en dan vast te zetten. Hierdoor zijn nieuwe functies mogelijk (bv. een kindercoach) die nu niet in het functieboek zitten en kunnen speciale functies (bv. IB'ers) beter beloond worden.

Op dit moment wordt een zij-instromer vanuit lumpsum betaald als er formatieruimte is. Er zal opnieuw gesproken worden met de scholen om de kwaliteit voor de zij-instromers verder te verhogen. Duidelijk wordt gemaakt dat hierbij met alle betrokkenen, van te voren, heel goede afspraken gemaakt moeten worden. De directeur-bestuurder is van mening dat niet alleen LIO stagiaires welkom moeten zijn op de scholen, maar we ook verantwoordelijk zijn voor het goed opleiden van 1e, 2e en 3e jaars studenten. Dit zou zelfs een voorwaarde kunnen zijn voor het hebben van LIO studenten.

In de eerstkomende voortgangsrapportages worden plannen van de organisatie verder uiteen gezet en is ook te lezen hoe deze te toetsen en te meten zijn. In de loop van het jaar volgt ook een financiële verantwoording. Aan de GMR (en RvT) de vraag om aan te geven waarom een vraag gesteld wordt zodat dat in de context van een tekst duidelijk gemaakt kan worden.

Werkgroepen GMR

Er zijn vanuit GMR en Amstelwijs initiatieven ontplooid om GMR werkgroepen te vormen als klankbord en het concretiseren van voorgenomen beleid op het gebied van financiën, het plaatsingsbeleid, HR en 'Amstelwijs als aantrekkelijke werkgever'. De leden zullen in de komende GMR vergaderingen verslag doen van hun ervaringen en ontwikkelingen.

Het dagelijks bestuur van de GMR heeft, op verzoek van de RvT, feedback gegeven over het functioneren van de directeur-bestuurder en de voortgang van zijn beleid. Dit is kort besproken en aangevuld door de GMR leden.