

Verslag van de vergadering van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs

Datum virtuele bespreking: 14 - 02 - 2022

Mededelingen

- *MR en NPO gelden:*
Nogmaals wordt het belang van de MR in deze benadrukt. Daarbij is o.a. 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. Bovenschools worden de uitgaven per school gemonitord en wordt er verantwoording genomen.
- *Begroting:*
Het streven is om de Amstelwijs begroting, met 4,5% lang lopende kosten en salarissen en de rest andere projecten (NPO, zij instromers) begin april op te stellen, zodat die voor de zomer aan de RvT en de GMR kunnen worden aangeboden. Daardoor kan het voor december bij de scholen en de MR zijn. Hierdoor kunnen proceslijnen beter gevolgd worden.
- *Voortgangsrapportage:*
De kwartaalrapportages 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. Er wordt gewerkt aan een ander format met korte informatie die beschikbaar wordt voor alle lagen van de organisatie.
- *Tevredenheidsenquête:*
Vorig jaar is een enquête afgenomen over 'onderwijs in corona tijd' Dit jaar wordt weer een 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. Die wordt afgenomen in april en na de meivakantie kunnen de resultaten worden besproken met team en MR. 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. Aan te bevelen is om dit onderzoek jaarlijks te herhalen.

100 dagen presentatie directeur-bestuurder

De directeur-bestuurder geeft zijn bevindingen weer in toen - nu - straks beelden en licht dit toe.

Hij gaat daarbij uit van de onderdelen:

- ★ *cultuur:*
Een goede sfeer en waardering voor medewerkers is op alle niveaus opbrengst bepalend. Daarom zijn waarderende gesprekken belangrijk.
Om de eilandenstructuur van de scholen te doorbreken, moeten er bruggen gebouwd worden. Er is wel sprake van onderling contact, maar te weinig structurele samenwerking: er is meer denkkracht nodig, waardoor meerdere oplossingen mogelijk zijn en belangrijke waarden gevonden worden. De situatie van kennis is macht geeft organisatiebreed een uitdaging. Sommige processen werken namelijk nog vanuit het Angelsaksisch denken. Wij willen nog meer uitgaan van vakmanschap, om samen verantwoordelijkheid te nemen. Een uitnodiging aan allen voor een expeditie van Rijnlands denken naar Rijnlands doen.
- ★ *structuur:*
Er zijn stappen genomen om de structuur te verbeteren: 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, waarbij het onderwijsproces begeleid wordt en vaardigheidsscores belangrijk zijn. De school heeft veel vrije ruimte, maar onderwijs heeft de opdracht te begeleiden in zelfredzaamheid, ik-ik, ik -de ander en ik-de wereld.

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. Iedereen binnen de organisatie wordt, op basis van vertrouwen en verbinding, uitgenodigd mee uit te zoeken wat we weten, waar we naartoe willen op de lange termijn en wat we dus nu moeten doen.

Wat betreft de aansturing daarvan wordt een model leiderschap besproken, waarbij het uitgangspunt is dat iedereen binnen de organisatie recht heeft op psychologische veiligheid. Dit doen door dingen te organiseren die voldoen aan de basisbehoeften van ieder mens: autonomie, relatie en competentie. Daarbij zijn doelen tot ontwikkeling onder te verdelen in kwalificatie, socialisatie en subject vorming. Daarnaast moet je bewust zijn van leiderschap, de macht die je hebt als kind, ouder, en iedereen in de organisatie. Als leider moet je je ervan bewust zijn dat je iemand toestemming moet geven om te doen wat hij kan/wil en dat in een veilige omgeving. Dat moet je leren in een team (spiegelen, gesprekken), bewust zijn van mentale modellen, systemisch denken, een gedeelde visie hebben die gebaseerd is op waarde en persoonlijk meesterschap. Dit alles wordt aangestuurd door vertrouwen, alternatieve controle, zelfmanagement, verantwoordelijkheid naar derden en creativiteit.

Naar aanleiding van opmerkingen vanuit de vergadering wordt nog besproken:

- het betrekken van externe instanties bij het hele proces, zoals jeugdhulpverlening en buurt- / wijk- / sport instellingen;
- leren van de fouten van anderen (Amsterdam), en overnemen wat wel werkt, bijv. met betrekking tot nieuwkomersonderwijs;
- verdere uitstroom naar privé onderwijs tegengaan;
- er mag geen poldermodel ontstaan, dus uitgaan van executiekracht en het belang van mandatering;
- samenwerken bij domeinen met een gezamenlijk doel, met individuele verantwoordelijkheid.

Reactie 100 dagen presentatie directeur-bestuurder

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.

Gesprekspunten Raad van Toezicht

De volgende onderwerpen wil de GMR met de leden van de Raad van Toezicht op 14 maart bespreken:

- ★ de 100 dagen presentatie van de directeur-bestuurder: met welke KPI's (kritieke prestatie indicatoren) kijkt de RvT?
- ★ het beleid van Amstelwijs wat betreft het behoud en aantrekken van onderwijzend personeel en ouders;
- ★ aandacht voor grensoverschrijdend gedrag: educatie en routes binnen de organisatie.