

Verslag van de vergadering van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs

Datum fysieke bespreking: 14 - 03 - 2022

Mededelingen

- er zijn twee reacties gekomen op de advertentie voor een nieuwe secretaris, zodra de sluitingsdatum is verstreken wordt actie ondernomen;
- er is een werkgroep bestuursformatieplan 2022-2023 gevormd;
- er wordt aandacht gevraagd voor de opvang van kinderen uit Oekraïne;

Gesprek met leden van de Raad van Toezicht en de directeur-bestuurder

- *100 dagen presentatie directeur-bestuurder*

De **RvT** is gericht op de aanstelling, het functioneren, de beoordeling en als klankbord van de directeur-bestuurder. 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.

In de 100 dagen presentatie heeft de directeur-bestuurder breed aangegeven dat de verantwoording voor het onderwijs meer moet liggen in de praktijk: meer verantwoordelijkheid voor de directie, meer financiële beleidsvrijheid en meer aandacht voor onderwijzend personeel, de vakmensen binnen Amstelwijs en de leerlingen.

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.

Amstelwijs wil als aantrekkelijke werkgever het zittend personeel behouden door vakmanschap te verbeteren door ontwikkeling, innovatie en goede primaire en secundaire werkomstandigheden. Er is een kort filmpje in de maak om via netwerken bekendheid te geven aan Amstelwijs, personeel aan te trekken, maar ook om aan ouders te laten zien dat Amstelwijs investeert in vakmanschap van leerkrachten en behoud van continuïteit.

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.

De GMR leden maken zich zorgen over het evenwicht tussen de voorgestelde veranderingen en de huidige 'overbelasting' op de scholen.

De **directeur-bestuurder** geeft aan dat de situatie op alle scholen anders is en continuïteit gezocht wordt. Directeuren voelen zich nu veelal nog crisismanager; zijn veel bezig met de opvang van de groepen en het draaiende houden van de school. Het is belangrijk dat ervaren wordt welke positieve ontwikkelingen en winst er te halen is uit het zetten van kleine stappen zoals de talenten van werknemers inzetten voor de gehele gemeenschap (bv. het binnenhalen van subsidies). Het is de bedoeling dat de verrijking van wat er nu al gedaan wordt, meer ruimte gaat geven om doelen, passend voor de school, te behalen.

Een goed gesprek is pas mogelijk als je alles weet en winst is er te behalen door te kijken of het misschien anders en/of beter kan, zodanig dat ook de leerkracht de meerwaarde ervan kan inzien.

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 alles met aandacht voor het individu, die daardoor meer zelfvertrouwen krijgt en zich nog meer verbonden voelt met de organisatie. 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 eerste stap.

Amstelwijs bestaat uit 11 sterke scholen die door onderlinge verbinding en interventies nog sterker kunnen worden. Benchmarking tussen de scholen wordt gemonitord door de stafmedewerker onderwijskwaliteit. Vaardigheidsscores zijn een belangrijke graadmeter van educatieve ontwikkeling van een kind. Er moet gestreefd worden om de waarderende houding verder te vergroten: wat

kunnen we vanuit veiligheid van elkaar leren. Een idee om dit mogelijk te maken is het organiseren van drie personeelsdagen die zo georganiseerd zijn dat werknemers echt integraal bij elkaar op school kunnen gaan kijken. Een school zou in deze situatie twee dagen dicht zijn. Dit is een plan van een groepje directeuren en moet nog verder uitgewerkt worden. De GMR zal meegenomen worden in de informatie wanneer de beslissing tot deze dag genomen is

De **RvT** is in dat kader ook benieuwd naar de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes. Een deel is uniform en een deel is school specifiek. Dan kun je vergelijkingen trekken, rekening houdend met de eigenheid en de populatie van de scholen.

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. Kwaliteitsmeting, analyses en verzuimpercentages worden meegenomen in deze gesprekken. Waarderende gesprekken over data, niet alleen getallen, maar met alles er omheen, kunnen gevoerd worden op alle lagen van Amstelwijs, school en MR.

Zowel de **RvT** als de **directeur-bestuurder** zijn van mening dat het belang van het kind in het proces van Rijnland denken naar Rijnlants 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. Een psychisch veilige omgeving waarin de leerkracht centraal staat heeft een positief effect op het kind. Het verder loslaten van de hiërarchische setting en de gesprekken over de kwaliteitscyclus zullen op den duur ook ten goede komen aan het kind. Evenals aandacht voor waarderende gesprekken voor en door kinderen.

De **RvT** en de **GMR** hebben behoefte aan meer specifieke en concrete plannen vanuit de 100 dagen visie. De directeur-bestuurder zal deze in 5 punten aanbieden: in april aan de RvT en daarna (in vertrouwen) aan de GMR leden die via de mail feedback zullen geven.

- *behoud van leerlingen en leerkrachten*

De **directeur-bestuurder** geeft aan dat er sprake is van een leerling overschot.

Er zijn zorgen over de huidige situatie in het onderwijs: werkdruk, leerkrachtentekort, de instroom van vluchtelingen Oekraïne in al overvolle klassen, etc.

Naast aandacht voor de interpersoonlijke kant moet Amstelwijs de mensen ook wat kunnen bieden. Daarom worden er gesprekken gevoerd tussen Amstelwijs, de Gemeente en Amstelland om te kijken hoe wij hierin samen kunnen werken. Ideeën hiervoor zijn o.a.: de mogelijkheid tot scholing, inspiratie avonden, debatavonden met ouders, Amstelwijs sterk maken als merk, aandringen op betaalbare woningen en een andere toewijzingsregeling, betere beloningen voor onderwijsassistenten, hogere reiskostenvergoeding en sterk maken voor een goede CAO. Dit zal ook in samenwerking met de scholen verder opgepakt worden

- *grensoverschrijdend gedrag*

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.

Educatie over dit onderwerp voor leerlingen is voorhanden (onder andere de Bloeiwijzer werkt met het programma 'Lentekriebels' van de GGD)

- *de rol van de GMR binnen Amstelwijs*

De **RvT** wil met de GMR graag praten over het jaarverslag en de tevredenheidscijfers.

Met de voorzitter van de GMR worden aandachtspunten besproken t.b.v. het functionerings-/beoordelingsgesprek van de directeur-bestuurder. N.a.v. het financieel jaarverslag wil de RvT graag weten wat de GMR leden daarbij opvalt en wat voor de GRM van belang is. Ook de prioriteiten bij de

besteding van de middelen wil de RvT met de GMR bespreken. Daarvoor is het echter noodzakelijk dat de GMR leden daarin op de een of andere manier beter geschoold worden of gebruik gaan maken van een financieel adviseur.

De **directeur-bestuurder** ziet de GMR vooral graag als een plek waar ouders en personeel graag zitting in willen nemen om kritisch mee te kunnen denken en mee vorm te geven aan de lange lijnen van de Stichting, waar ruimte wordt gegeven en expertise ingezet kan worden. Daarbij moet er ook oog zijn vanuit de scholen voor de druk op het moment.

Ook hij raadt de GMR aan na te denken over vergroting van expertise van de leden en de vorm en invulling van de GMR vergaderingen.

Napraten met leden van de Raad van Toezicht

De RvT is toezichthouder en hun rol is meekijken bij onderwijsinhoudelijke en financiële zaken en die bevindingen met de directeur-bestuurder bespreken die de verantwoordelijkheid heeft. De RvT kan wel de financiële verantwoording en de begroting vaststellen. De RvT gaat de schoolbezoeken weer oppakken, zodat ze betrokkenheid laten zien en horen wat er binnen een school speelt.

Amstelwijs zit in een luxe positie, met pracht scholen, goed personeel, in vergelijking met andere steden weinig tekorten, maar moet ook streven naar verbetering. Informatie moet transparant, deelbaar en controleerbaar zijn; ook wat betreft uitgaven als NPO gelden, bovenschoolse bestedingen, formatie bestuurskantoor, etc.

De RvT ziet waar de krachten van de directeur-bestuurder liggen en krijgt dat ook terug binnen andere contacten. In zijn visie staat het kind centraal en moet er sprake zijn van een logische opbouw met alle betrokkenen. Hij heeft de regie op de leerkrachten voor wie vakmanschap en ontwikkeling uitgebouwd en gefaciliteerd moeten worden.

De directeur-bestuurder heeft een goede samenwerking opgezet met Amstelland, met behoud van ieders eigenheid en zelfstandigheid, waardoor ze kostenbesparend zijn en samen sterk staan bij de Gemeente. Ook is er nu eenmaal per jaar overleg met de RvT van Amstelland.

De RvT wil op basis van vertrouwen, deelbaar en concreet met de GMR samenwerken.

De GMR ziet de rol die zij als medezeggenschapsorgaan spelen graag meegenomen in de stappen die op korte termijn worden aangeboden en vraagt aan de RvT om betrokken te worden bij de KPI's (kritieke prestatie indicatoren) die daarbij een rol spelen.

De rol en structuur van de GMR binnen Amstelwijs

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 voorkeur van de meeste leden gaat uit naar fysiek vergaderen.

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: een terugkerend onderwerp, intern en/of externe coaching, meer samenwerking met de MR, bekendmaken van de GMR als instituut, contact met GMR Amstelland.