

Verslag van de vergadering van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs

Datum bespreking: 27 - 06 - 2022

Mededelingen

- 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. De selectie wordt gedaan door "DirectieWerk" en er wordt de GMR gevraagd met hen mee te denken. Twee GMR leden zullen adviseren m.b.t. de profielschets en in september deelnemen aan de selectieprocedure. Er wordt niet benoemd op voordracht van de OGMR aangezien dat al van toepassing is voor twee zittende RvT leden;
- Het verslag en besluitenlijst van de GMR vergadering van 30 mei zijn aan de leden voorgelegd en zonder wijzigingen goedgekeurd;
- Er is nog geen oplossing voor het invullen van de GMR secretaris functie; diverse mogelijkheden worden geopperd en er zal overleg plaatsvinden met de directeur-bestuurder;
- 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;
- Met het bestuursformatieplan 2022-2023 is er, via de mail, door de PGMR ingestemd en door de OGMR van een positief advies voorzien;
- De vergadering stemt in met het voorstel om begin september een extra vergadering in te plannen om onder meer het bestuurs- en GMR jaarplan, de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes en de invulling van het GMR secretariaat te bespreken.

Bestuursjaarverslag 2021

- Zowel de accountant als de RvT waren tevreden over het gevoerde beleid in 2021;
- Volgend jaarverslag zal qua format en inhoud anders van opzet zijn: niet voornamelijk data en cijfers, maar meer een samenvatting op hoofdlijnen, met aandacht voor bv. werving en selectie van personeel, de grootte en vorm van de organisatie, de onderwijskundige visie van de scholen en lange termijn visie m.b.t. onder meer ziekte/verzuim en huisvesting;
- 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. De vergadering vraagt de directeur-bestuurder om hierover naar het personeel te communiceren, zodat werknemers daar meer inzicht in krijgen;
- In het kader van personeelstekort wordt het volgende besproken:
 - er lijkt veel winst te halen door zij-instromers beter te coachen en te begeleiden vanuit "opleiden in school". De directeur-bestuurder beraadt zich over de mogelijkheid van 2-jarige opleidingsscholen binnen Amstelwijs. Dit biedt op langere termijn veel kansen, maar zorgt op korte termijn voor een andere formatiestroom;
 - De betrokken stafleden steken veel tijd in het begeleiden (en behouden) van startende leerkrachten;
 - Het is niet altijd haalbaar/wenselijk een lio'er of zij-instromer voor de klas te zetten om te voorkomen dat een groep naar huis moet;
 - een LIO'er in de school moet je 'verdienen': scholen die goed en duurzaam studenten opleiden zouden meer ruimte moeten krijgen voor LIO'ers. Iedere bekwame leerkracht zou studenten moeten opleiden, waarbij het ook een optie is om meerdere stagiaires aan een groep te verbinden, van elkaar te laten leren en zo meerdere leerkrachten te ontlasten.

Accountantsverklaring

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 door de accountant benoemde verbeterpunten zijn herkenbaar en worden of zijn al opgepakt.

De liquiditeit van Amstelwijs is goed en dat is voor onderwijsinstellingen het belangrijkste kengetal.

Wat betreft de CAO bekostiging zijn er op macroniveau geen verschillen.

Voortgangsrapportage januari-april 2022

- Wat betreft het omgaan met AFAS door personeelsleden worden op alle scholen korte trainingen gegeven door een HR medewerker.
- De mogelijkheid van een NT2 opleiding gaat, ter herinnering, naar de scholen. Met daarnaast de vraag: wat werkt/kan er wel als het personeel er door hoge werkdruk (nog) niet aan toe is?
- 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.

Tevredenheidsenquête

De scholen hebben zelf een keuze kunnen maken uit de instrumenten, zoals: ParnasSys (WMK), Succes!Spiegel, Scholen met Succes, een eigen ontwerp, zolang deze maar voldoet aan de vereisten. Een afname in het voorjaar heeft in de toekomst de voorkeur.

Wat betreft de uitslagen van de tevredenheidsenquêtes zijn vooral de daaruit volgende doelen en de gesprekken daarover van belang. Aangeraden wordt om als MR in gesprek te gaan met de school en over de voortgang daarvan met alle betrokkenen te blijven communiceren. Uitkomsten bieden ook kansen voor directies om van elkaar te leren.

De lage respons van ouders kan verhoogd worden door bv. laptops op school ter beschikking te stellen, de tekst in meerdere talen aan te bieden, aandacht in de nieuwsbrief, vast agendapunt op de MR vergadering en vooral door een goede terugkoppeling.

Ook zou het bv. jaarlijks (of zelfs binnen het team driemaandelijks) enquêteren op hoofdpunten ervoor zorgen dat het in het systeem gaat zitten, een betere dialoog op gang komt en er kan worden ervaren dat je niet persoonlijk ergens op wordt afgerekend.

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 in de GMR onderwerp van gesprek zijn.