

Verslag van de vergadering van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs

Datum bespreking: 30 - 05 - 2022

Mededelingen

- Het onderhandelaarsakkoord is goedgekeurd en er is een akkoord voor een nieuwe CAO-PO.
- Vanuit het ministerie van onderwijs is ontvangen de handleiding “proactief aan de slag met Nationaal Programma Onderwijs” met daarin aanbevelingen voor een meer gedefinieerd proces en de nadruk op de rol van de MR.
- De directeur-bestuurder geeft aan dat hij ervan uitgaat dat de financiële gevolgen van de nieuwe CAO PO een-op-een gecompenseerd worden.

Bestuursformatieplan 2022-2023

Het tijdspad was erg krap waardoor slechts een lid van de werkgroep het concept bestuursformatieplan met de directeur-bestuurder heeft kunnen doornemen.

- 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. Schooljaar 2022-2023 telt daardoor twee peildata. Hierdoor hebben de scholen meer zicht op actuele leerlingenaantallen en wordt het budget in de meeste gevallen hoger. In de begroting is hier rekening mee gehouden.
- De prognosecijfers in dit stuk zijn tegenstrijdig en onzeker. De organisatie erkent het risico, maar ziet dit wel als beheersbaar. Ook zijn er samen met de gemeente afspraken gemaakt om de financiële risico's af te dekken.
- De directeur-bestuurder geeft aan dat er grote verschillen zijn in prognoses van de Gemeente en van de scholen. Amstelwijs gaat samen met Amstelland en behulp van externe deskundigen prognoses m.b.t. leeftijdsopbouw, trendanalyse en voedingsgebied vergelijken en vaststellen. Dit is vooral van belang voor het integraal huisvestingsplan, waarbij er niet verder gegroeid mag worden dan het schoolgebouw toestaat, het absorptievermogen van de school en gelijkmatige groei van alle scholen.
- Wat betreft de toename van zij-instromende leerlingen is er geen duidelijk beeld. Er komen twee extra groepen bij de taalschool m.u.v. kleuters, de instroom wordt eerlijk verdeeld over alle scholen, kinderen uit alle landen van herkomst worden gemengd, er komt speciale aandacht voor de instroom eind groep 2, er komt een plaatsingstoets voor groepen 4, 5, of 6 na 12 weken taalschool en de mogelijkheid voor een kopklas op het HWC wordt onderzocht.
- 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 zijn altijd formatie gesprekken tussen bestuur en scholen, waarin kaders, wensen en eventuele knelpunten met elkaar besproken worden.
- De groeiformatie is nog niet bekend.
- 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.
- Volgend jaar komt er een ander format voor alle stafmedewerkers met daarin: wat moet je doen, wat doe je nog meer en wat is de behoefte van de scholen. Dit kan leiden tot een hogere afroming voor het bestuurskantoor.
- 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 zal een aangepast concept ter instemming en advies worden aangeboden. (Op 2 juni

2022 is met het aangepaste concept door de PGMR leden ingestemd en hebben de OGMR leden een positief advies afgegeven.)

Korte termijn plannen directeur-bestuurder

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. De achterkant van de organisatie moet de voorkant ondersteunen en faciliteren en stafmedewerkers spelen daarin een belangrijke rol.

Onderwijs is een proces van begeleidend leren en daarbij mogen fouten gemaakt worden door alle mensen in de organisatie. De vier principes van het Rijnlands perspectief verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie staan centraal.

Samen onderwijs op maat doorontwikkelen:

dit door gesprekken met de scholen op maat te voeren, aan te sluiten bij waar de scholen op dat moment mee bezig zijn. Een kwaliteitsinstrument maken waarin 3 lagen voorkomen: bestuurslaag, schoollaag, leerkrachtlaag en daarnaast op schoolniveau: directeur-leerkracht-kind, passend bij de eigenheid van de school en daarbij vooral kijkend naar vaardigheidsscores en groei. Gesprekken over kwaliteit moeten kindvolgend zijn, met trots op het succes van de eigen school en de intentie nog meer uit de eigen school te halen.

Aanscherpen en bespreken van strategisch personeelsbeleid:

door niet alleen te kijken naar wet- en regelgeving, maar naar wat in de toekomst nodig is voor de organisatie en hoe daarin te investeren. Dit met vertrouwen op directeuren, team, MR wat betreft de formatie, daarbij op alle vlakken ondersteund door het bestuur.

Er is een gedegen plan nodig om Amstelwijs aantrekkelijk en sterk te maken voor nieuwe werknemers en het behouden van zittend personeel.

Het directeurenoverleg verrijken met als doelen: gemeenschappelijkheid, ontwikkeling en versterking van scholen.

Doorontwikkeling financiële administratie:

hoe voeren we inhoudelijk goed het gesprek met scholen, RvT en GMR op het gebied van financiën en spreken we dezelfde taal? Hoe gebruiken we knowhow van medewerkers en ouders en halen we voldoende kennis in huis? Hoe blijven we kijken vanuit verschillende perspectieven met voldoende vertrouwen in elkaar om vragen te stellen op inhoud?

Meer zelfstandigheid en faciliteren organisatie:

wat moet een stafmedewerker/ directeur/bestuurder/voorzitter GMR zelf kunnen regelen en verantwoordelijk voor zijn en hoe kunnen we dat faciliteren? Regels en afspraken moeten gebaseerd zijn op vertrouwen en dat beleggen in de organisatie.

Veel van deze plannen lopen al, maar het streven is realisatie van deze plannen binnen een jaar. De evaluatie komt in de kwartaalrapportages en aan eind van het schooljaar. Om deze plannen heen beweegt een nieuw strategisch beleidsplan en de ontwikkeling van de schoolplannen.

GMR 2022-2023

- De meerderheid van de vergadering ziet een meerwaarde in fysiek vergaderen. Besloten is om de komende (laatste van dit schooljaar) vergadering fysiek te vergaderen en de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar (als proef) hybride te vergaderen m.b.v. laptop en digibord.
- De grootte van de groep vraagt om adequaat vergaderen.
- De voorzitter zal nogmaals in contact gaan met Amsteltaal over deelname aan de GMR vergaderingen.
- De leden vragen om meer interactie door de werkgroepen op afroep aan de voorkant te laten meepraten met voorgenomen Amstelwijs plannen.
- Er is behoefte aan meer deskundigheidsbevordering/coaching; het GMR budget is daartoe toereikend.
- Wat betreft de invulling van de functie GMR secretaris zullen er gesprekken gevoerd worden met professionele notulisten.