

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van het openbaar primair onderwijs

OPENBAAR verslag • 15 juni

1. Intern deel

2. Openbaar deel

Aanwezig:

Bestuur

Marton de Pinth	-	Bestuurder
Jelle Mulder	-	Bestuurssecretaris
Kitty Helmich	-	Manager HR

GMR

Naomie Derks	-	leerkracht Kindercampus Mokum
Leon van Diepen	-	ouder Twiske
Wouter Koelman	-	ouder, Daltonschool De Poolster
George Pol	-	ICT-coördinator, privacyofficer, OBS Buikslotermeer
Caroline Prick	-	ouder, OBS Mont. Azalea
Yvonne Zeegers	-	leerkracht, OBS De Weidevogel, plv. voorzitter

Afwezig:

Lida Beumer	-	voorzitter, leerkracht OBS Mont Boven 't IJ Kampina
Cindy Deijle	-	leerkracht, IJpleinschool
Burak Kuka	-	ouder, OBS Vier Windstreken
Anja van Lonkhuijzen	-	ouder, OBS Mont. Boven 't IJ Kampina

Verslag

Suzanne Parent	-	ambtelijk secretaris GMR
----------------	---	--------------------------

1. Intern

2. Opening, mededelingen en agenda

Yvonne Zeegers opent de vergadering, heet iedereen welkom en geeft een korte toelichting op de afwezigheid van de voorzitter van de GMR. Caroline Prick zal het openbare deel voorzitten.

3. Verslag 13 april

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Bestuursformatieplan 2023/ 2024 (instemming P-geleding)

De commissie die zich over het BFP heeft gebogen heeft op 6 juni overleg gevoerd met de bestuurder en bestuurssecretaris over de inhoud van het BFP. Een deel van de vragen van de GMR kon onmiddellijk naar tevredenheid worden beantwoord. In het gesprek heeft de bestuurder toegezegd de antwoorden en een aantal andere eenvoudige zaken meteen in het BFP te verwerken. Het gaat dan bijvoorbeeld om het opnemen van linkjes en correcte aantallen in tabellen. Daarnaast stonden er nog enkele inhoudelijke vragen open. De antwoorden op deze vragen zijn vanmiddag naar de GMR gestuurd en er is nog geen gelegenheid geweest om die antwoorden te bekijken. Een deel van de vragen wordt nu in de vergadering doorgenomen.

1. Welke subsidies stelt de gemeente Amsterdam beschikbaar? De bestuurssecretaris heeft een link gestuurd met daarin een overzicht van alle subsidies. Directeuren maken daarin een keuze, zij worden hiervan op de hoogte gesteld door het bestuur en als er ondersteuning nodig is bij het aanvragen van subsidie dan is ondersteuning mogelijk.
2. ERD- Innoord is eigen risicodragers voor de kosten voor ziektevervangings. 6% van de begroting wordt hiervoor solidair vanuit alle schoolbegrotingen gereserveerd. Streven is om het verzuim onder de 6% te houden. In 2022 bedroeg het verzuimpercentage 6,03%. Niet alle middelen worden gebruikt, omdat helaas niet altijd vervanging georganiseerd kan worden. Het geld dat overblijft wordt in afstemming met de directeuren ingezet voor de toename in ARBO-kosten die we in 2023 voorzien, o.a. preventieve coaching, loopbaanbegeleiding, e.d. De

GMR vraagt of het structureel beleid is om het bedrag dat overblijft te investeren in preventie. Daarover is nog geen besluit genomen, dat zou onderdeel kunnen zijn van de kaderbrief 23/24 en komt dus terug in het begrotingsproces.

3. Op pagina's 20/21 van het BFP staat een lijstje met de leerlingaantallen 1 oktober 2022. Daarin staan volgens de commissie onjuiste gegevens. Het bestuur zal dit nakijken en reageren.
4. Er zijn veel verschillen in leerling-leerkrachtratio. Hoe worden deze verschillen verklaard? De manager HR verwijst hiervoor naar de begroting. Daarin wordt duidelijk gemaakt hoe middelen worden verdeeld. In het BFP zie je de vertaling van de begroting in personele inzet. Het grootste deel van de verschillen heeft te maken met subsidies. Zo kan het gebeuren dat de ene school groepen van 18 leerlingen heeft en de andere groepen van 28 leerlingen. De schoolleider maakt keuzes over de inzet van middelen, in afstemming met de MR op schoolniveau.
5. P. 22: Hoe komt het dat de kosten voor Administratie, Beheer en Bestuur zoveel hoger zijn dan voorgaande jaren, o.a. telefoonkosten, abonnementen, reiskosten, kosten GMR. De bestuurssecretaris antwoordt dat het hier voor een belangrijk deel gaat om de inhuur van expertise en inflatie. Verder is een aantal functies bovenschools getrokken, het gaat dan om de functie van schoolopleiders, dat gaat om ongeveer 4 fte. In de reactie van het bestuur een meer gedetailleerd antwoord.

Een belangrijk aandachtspunt voor de GMR is het borgen van de kwaliteit van het onderwijs in relatie tot geconstateerde personele knelpunten/ tekorten. De commissie heeft dit ook besproken in het vooroverleg.

In de weken na de vergadering heeft een uitwisseling plaatsgevonden tussen de commissie en het bestuur, zijn de laatste vragen beantwoord en is een gecorrigeerde versie van het BFP toegestuurd. De P-geleding heeft vervolgens op 12 juli ingestemd met het BFP, onder vermelding van nog enkele tekstuele opmerkingen.

5. Evaluatie begrotingsproces:

De GMR vraagt naar de leerpunten uit de evaluatie van het begrotingsproces dat dit jaar vertraging opliep. Een algemeen leerpunt volgens de bestuurders is dat we het beter moeten doen dan vorig jaar. Personele wisselingen en daarmee het verdwijnen van kennis zijn deels debet geweest aan het rommelig verlopen proces.

Wat is nieuw/ maatregelen:

- per 1 juli start nieuwe manager bedrijfsvoering en controller. Het werving en selectietraject heeft lang geduurd, omdat het bestuur geen concessies wilde doen t.a.v. kwaliteit.
- Na de zomer worden de schoolleiders getraind in het werken met het financieel systeem Cogix en het helder krijgen van de leerlingprognoses, zodat ze goed voorbereid het begrotingsproces ingaan.

De bestuurder antwoordt desgevraagd dat er voor het nieuwe jaar een duidelijke tijdlijn is opgenomen voor de begroting. De ambtelijk secretaris en bestuurssecretaris komen voor de vakantie nog samen om de planning op elkaar af te stemmen. De GMR heeft het voornemen om volgend jaar te gaan werken met commissies, per dossier, en komt daar in de volgende vergadering op terug. De manager HR zou graag een vast aanspreekpunt hebben in de GMR.

6. Continue dialoog als gesprekscyclus

De GMR brengt enkele opmerkingen/ vragen in:

- Fijn dat de nieuwe systematiek ondergebracht kan worden in het huidige systeem.
- We missen de 360 graden feedback in het plan. Manager HR: bij de cyclus van een startende medewerker is het een standaard onderdeel. Bij de ontwikkelgesprekken is het 360 graden gesprek een optie, naar inzicht van medewerker of directeur.
- Als iemand een excellente leerkracht wil worden. lijkt het logisch een 360 graden feedback als voorwaarde op te nemen. Reactie: er is op bestuursniveau voor gekozen dit niet vooraf vast te leggen. Als je je als leerkracht verder wil ontwikkelen, dan maak je afspraken over het te doorlopen traject. Een onderdeel daarvan kan een 360 graden feedback zijn, maar dat is niet verplicht. Alle afspraken die je maakt, bijvoorbeeld over een traject in het kader van het doorstroombeleid, leg je vast in het systeem Het is nu een instrument waarin je samen aan het werk bent.
- Er is een frequentie van 3 gesprekken gepland per leerkracht- is dat haalbaar? Manager HR: de verantwoordelijkheid ligt in de eerste instantie bij de medewerkers om de gesprekken in te plannen en de directeuren die betrokken waren bij de voorbereiding van de continue dialoog zagen in de frequentie geen enkel probleem. Ook vanuit de directieengroep zijn daarover geen vragen gesteld.
- GMR: vroeger werden klassenbezoeken in de DDGC vastgelegd. Sommige personeelsleden hebben nog nooit een klassenbezoek gehad, terwijl dit heel belangrijk is. Manager HR: Het is

van belang dat je hierover als medewerker in gesprek gaat met je directeur. Ook als klassenbezoeken in het systeem staan is het geen garantie dat ze ook daadwerkelijk plaatsvinden. Het is dus altijd belangrijk om bij het ontbreken hiervan dit als medewerker zelf in te brengen in het gesprek met de directeur. Vraag GMR: Is het niet zo dat er bepaalde informatiebronnen minimaal nodig zijn? Manager HR: We sturen dat niet top down aan, de directeur is integraal verantwoordelijk voor zijn school en maakt daarin eigen keuzes. In de gesprekken tussen bestuurder en directeuren over de schoolontwikkeling komt de gesprekkencyclus uiteraard aan de orde.

- Wat gebeurt er als mensen niet functioneren? Manager HR: soms kom je er achter dat iemand eigenlijk niet geschikt is voor zijn/ haar functie of niet gelukkig wordt van een baan in het onderwijs. Met de medewerker wordt dan soms overeengekomen om, na een verbetertraject, afscheid van elkaar te nemen. De GMR vraagt of het gebeurt dat er concessies worden gedaan aan de kwaliteit vanwege het personeelstekort of geld. HR Manager: hoge kosten zijn geen reden om iemand die niet functioneert te behouden. Als iemand geen bijdrage kan leveren aan de kwaliteit van het onderwijs, dan is het geen optie om met elkaar verder te gaan. "Als je gaat voor kwantiteit kom je altijd van een koude kermis thuis."

Bestuurder en manager HR lichten nogmaals toe dat het oude systeem wordt losgelaten, omdat dat systeem is gericht op beoordelen en veel minder op ontwikkeling en dialoog. De GMR vindt dit een goede ontwikkeling, die past binnen de ambities van Innoord. Ervaringen tot nu toe van personeelsleden zijn positief. Kanttekening is dat een systeem nooit garanties biedt, de aanwezige personeelsleden hebben het oude systeem bijvoorbeeld niet als beoordelend ervaren door de goede gesprekken die zij hadden met hun directeur. De nieuwe lijn kan wel ondersteunend zijn en maakt de nieuwe insteek ook goed duidelijk. De personeelsgeleding van de GMR verwacht in te kunnen stemmen met de nieuwe systematiek en zal het bestuur daarover informeren na de vergadering. De HR manager meldt nog dat het nieuwe beleid na een jaar wordt geëvalueerd, dat zal ook opgenomen worden in de planning 24/25.

7. Bestuurlijke mededelingen

N.a.v. de schriftelijke mededelingen.

- N.a.v. update vacatures. Worden vacatures bekend gemaakt onder ouders? Zij kunnen immers ook optreden als ambassadeurs van de scholen? Antwoord: we vragen directeuren de social media onder de aandacht van ouders te brengen.
- De GMR heeft een bericht ontvangen van een leerkracht van een van de Innoordscholen over o.a. zorgen over het fusieproces van de school. In afstemming met deze leerkracht heeft de GMR het bericht onder de aandacht gebracht van de bestuurder. Ook de RvT is op de hoogte van dit bericht. In de vergadering geeft de bestuurder een toelichting op het proces zoals dat nu is verlopen en de communicatie tot nu toe. Bestuurder is inmiddels constructief in gesprek met de MR en het team van de Zeven Zeeën. De GMR heeft vooralsnog geen rol in dit proces. Dat is anders op het moment dat ontwikkelingen op de school ook de organisatie als geheel of een meerderheid van de scholen raken.

8. Rondvraag

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt. De voorzitter bedankt ieder voor zijn/ haar aanwezigheid en bijdrage en sluit het openbare deel van de vergadering.

GMR-besluitenlijst

PM-lijst GMR	
1	In voorkomende gevallen worden notulen ook ter controle toegezonden aan de gastspreker(s).
2	Website actueel houden (ambtelijk secretaris i.s.m. staf)
3	Nieuwe GMR-leden in de categorie 'ouder' leveren omwille van hun vacatiegeld de volgende gegevens: - naam, adres, woonplaats - geboortedatum - sofinummer - bank- of girorekening

4	GMR beraadt zich op manieren om vertegenwoordiging door scholen in GMR compleet te maken.
5	Het medezeggenschapsstatuut zal iedere 2 jaar herzien worden.
6	Ambtelijk secretaris checkt of opleggers vanuit de staf in overeenstemming zijn met de inhoud van de agenda.
7	Nagezonden presentaties worden standaard opgenomen in de map van de vergadering waarin de presentatie werd gehouden.

Actielijst GMR, bestuur

Nr.	Datum Overleg	Actie/onderwerp	Door	Deadline
131	270122	GMR onderzoekt op termijn in hoeverre de MR-en contact onderhouden met ouders in verband met de informatievoorziening aan ouders.	GMR	Doorlopend
161	131022	De bestuurder agendeert reiskostenvergoeding in het federatieoverleg.	Bestuurder	Februari 2023
165	150623	Evaluatie gesprekscyclus plannen in 2024/2025	Manager HR	Voorjaar 2025

Instemming of advies verleend door de GMR of een geleding daarvan in schooljaar 2022/ 2023

Nr.	Datum overleg	Onderwerp	Instemming/ Advies
1	131022	Oprichting Vereniging Amsterdamse scholen	Positief advies GMR
2	081222	Profielen voorzitter en lid RvT	Positief advies GMR, met inachtneming van deeladviezen en opmerkingen.
3	020223	Begroting 2023	Positief advies uitgebracht op 14 februari '23 door middel van stemming via mail
4	020223	Vakantierooster 23/24	Positief advies GMR
5	090323	Verhuiskostenregeling 03023	Instemming PGMR
6	090423	Regeling zakelijke reis- en verblijfkosten 0323	Instemming PGMR
7	130423	Doorstroombeleid 130423	Instemming PGMR met inachtneming van afgesproken wijziging over termijnen.
8	130423	Thuiswerkbeleid 130423	Instemming PGMR
9	130423	Medezeggenschapsstatuut, GMR-reglement en huishoudelijk reglement GMR	Instemming GMR met documenten, HH-reglement vastgesteld.
10	150623	Gesprekscyclus continue dialoog	Instemming PGMR
10	120723	Bestuursformatieplan 23/24	Instemming PGMR