

Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs

Datum bespreking: 21-09-2015

Opgesteld door: Mieke Wenstedt

Plaats bespreking: Bouwerij 102

Aanwezig:

Voorzitter: Jan Kemmeren (O) Kindercampus King

Secretaris: Mieke Wenstedt (P) Kindercampus King

1^e Amstelveense Montessori: Madelein Smits-Peute (P) **Montessorischool de Linde:** Aukje Wilhelmus (P) **Michiel de Ruyter:** Babette des Bouvrie (O), Jacqueline Perelaer (P) **Piet Hein:** Bart Hellendoorn (O), **Pionier:** Edwin Bouman (P), Martine Buchter (P), Inge Hazewinkel (O) **De Schakel:** Nanda Bocxe (P), Nancy Optenkamp (O) **Westwijzer:** Peter Heida (P), Ed Bossong (O) **Zwaluw:** Annemarieke Volkstedt (O)

Afwezig met bericht:

Jan Hekman: Danielle Nijhout (P) **Zwaluw:** Ingrid van Blaaderen (P)

Afwezig zonder bericht:

1^e Amstelveense Montessori: Mara van Westerlaak (O)

Vacature:

Wending: ouder- en personeelsgeleding **Montessorischool de Linde:** oudergeleding **Piet**

Hein: personeelsgeleding **Jan Hekman:** oudergeleding

1. Opening en vaststelling agenda.

Twee nieuwe GMR leden worden welkom geheten en stellen zich voor.

In de vergadering van 9 november komt de vergaderstructuur van de GMR aan de orde. Daarin wordt de indeling van de agenda besproken en de wenselijkheid om als GMR-lid ook lid te zijn van de MR van de school.

Ook de wens die de Directeur-Bestuurder (later in de vergadering) uitspreekt dat de lijnen van de GMR naar de MR van de scholen kort moeten zijn, zal daarin worden meegenomen.

2. Mededelingen en post

Van leden:

- Twee leden hebben zich afgemeld voor de vergadering.

Van secretaris:

- De nieuwsbrief van Amstelronde wordt doorgestuurd aan de leden. Via de MR blijven ouders en leerkrachten op de hoogte van de activiteiten van Amstelronde. Informatie is ook te vinden op hun site www.amstelronde.nl
- Het Amstelwijs jaarverslag 2014 zal ook digitaal worden verstuurd.
- Er zijn 5 vacatures. De directeuren zijn hiervan via de mail op de hoogte gebracht. Het personeelslid van de Schakel neemt contact op met Wending.

3. Verslag, besluitenlijst en voortgang actiepuntenlijst GMR vergadering 21-09-2015

Het verslag en de besluitenlijst zijn goedgekeurd.

Actiepuntenlijst 18-05-2015:

- Punt 231: reageren op het verslag blijft staan met aangepaste datum.
- Punten 242 en 277: de bedrijfsarts en 'De Arbodienst' staan op de agenda.
- Punt 257: actualiseren van het MR-reglement blijft aandachtspunt voor de PGMR-leden, maar zal bij alle scholen dit kalenderjaar gerealiseerd worden.
- Punten 273, 274 en 275 zijn afgehandeld.
- Punt 278: de vacatures GMR worden zo snel mogelijk ingevuld.

4. Verzuimbeleidsplan

De punten zijn besproken bij agendapunt 7.

Met Directeur-Bestuurder

5. Bespreken punten verslag 15-06-2105

Contract 'De Arbodienst'

De huidige bedrijfsarts bevalt goed. In geval van ziekte wordt hij vervangen door een andere arts van 'De Arbodienst'. In april/mei zal de GMR dit onderwerp weer op de agenda zetten en ervaringen uit het veld meenemen in de besluitvorming over verlenging van het contract.

Toekomstplannen SBO-scholen

De beide SBO scholen blijven als zelfstandige scholen bestaan. Een eventuele fusie zou leiden tot minder inkomsten en nu kunnen beide teams blijven. De Schakel richt zich op leerlingen met leerproblemen en taalachterstanden; Wending wordt een smalle school met het accent op gedragsproblematiek. Per 1 januari 2016 wordt de directeur van de Schakel verantwoordelijk voor beide scholen en krijgt een locatieleider de onderwijsinhoudelijke leiding op Wending. In de toekomst (2/3 jaar) is het de bedoeling dat beide scholen in één gebouw worden ondergebracht. Tot dan wordt Wending ondergebracht aan 'Overloop'. De MR-en van de scholen hebben een positief advies uitgebracht.

Het Noord-Zuid toelatingsbeleid voor beide scholen zal in een overgangssituatie komen, maar op incidentele basis kunnen kinderen nu al overgeplaatst worden.

Amstelwijs zal in een algemeen schrijven de ouders van leerlingen van beide scholen op de hoogte brengen.

Frequentie Financiële Rapportage

In de eerste Voortgangsrapportage van het jaar blijft een financiële rapportage aanwezig, waarin de financiële ontwikkeling met tegenvallers, meevallers en de inzet van de gelden wordt aangegeven.

6. Bestuursjaarplan 2015-2016

- De tevredenheidsenquête geeft o.a. zicht op de tevredenheid van ouders. Op dit moment worden er analyses gemaakt van de resultaten. Deze worden opgenomen in een van de komende Voortgangsrapportages. Bij een school die in de gevarenzone zit (onder het gemiddelde van Amstelwijs) zijn al maatregelen tot verbetering genomen.
- De vergadering waardeert de 360° feedback waaraan de Directeur-Bestuurder deelneemt. In de toekomst zal dit ook voor directeuren mogelijk zijn; zij hebben wel drie keer per jaar een functioneringsgesprek met de Directeur-Bestuurder.
- Het imago traject waar twee scholen aan deelnemen omvat meer dan de wijk waar de school in staat. Het betreft alle organisaties waar de school, intern en extern, mee samenwerkt.

- Bij het aanpassen van de Kwaliteitsmonitor wordt er geen hulp geboden door de PO-raad. Nog dit jaar wordt de Kwaliteitsmonitor aangepast en wordt het kwaliteitsbeleid beter bewaakt. Gebleken is dat de softe kant (het verhaal achter de cijfers) belangrijker is dan de harde kant (de cijfers). Maar hoe maak je die softe kant hard? Dat is de uitdaging waar Amstelwijs voor staat.
- Amstelwijs werkt samen met de Gemeente, Onderwijsgroep Amstelland en Stichting Vluchtelingenwerk aan schoolmogelijkheden voor de te verwachten kinderen (15-30) van vluchtelingen. Voor 1 oktober wordt er een besluit genomen over de financiering van twee extra (samenwerkende) nieuwkomersklassen; een voor Amstelwijs en een voor Amstelland.

7. Verzuimbeleidsplan

- Het verzuim binnen Amstelwijs ligt ruim boven het landelijk gemiddelde (6 ½ -7%), maar met het systeem HR2day kunnen zuiverder cijfers worden vastgesteld. De scherpe doelstelling van Amstelwijs is om het ziekteverzuim naar 5% terug te brengen.
- Het beleidsstuk is geschreven als leidraad voor de directies. Voor de werknemers komt er een ander schrijven. Het stuk is bedoeld om verzuim serieus te nemen en verzuim te bespreken zonder te beoordelen. Een optimale dialoog tussen leidinggevende en werknemer is daarbij een voorwaarde.
- De verzuimconsulent is toegevoegd om de leidinggevende en de werknemer te ondersteunen en inhoudelijk mee te denken. In extreme gevallen kan de verzuimconsulent de functie van casemanager van de leidinggevende overnemen. In de komende GMR vergadering geeft de Directeur-Bestuurder nadere informatie over de invulling van deze functie.
- De verzuimcoördinator is lid van het stafbureau Amstelwijs en ondersteunt administratief het gehele proces.
- De preventie medewerker is een wettelijk vastgestelde functie vanuit de ARBO dienst, die wordt ingevuld door de HR-functionaris van Amstelwijs. De taak en rol van deze functie zal worden opgenomen in bijlage 2.
- De regel dat na 3x verzuimen in 12 maanden een verzuimgesprek moet plaatsvinden is omdat er in zo'n situatie een groter dan gemiddelde kans is om 10/15 jaar later uitgeschakeld te kunnen zijn. Dit is dus een preventieve maatregel. Een huisbezoek door de leidinggevende mag geweigerd worden; maar het gesprek moet dan op een ander locatie plaatsvinden.
- Op pagina 23 moet de naam van een functionaris verwijderd worden.
- De vergadering dankt de Directeur-Bestuurder en zijn medewerkers voor de aanpassing van het beleidsstuk.

8. Bestuurskaders CAO-PO

De bestuurlijke kaders CAO-PO van Amstelwijs zijn aangevuld met de punten 18, 19 en 20.

Punt 18: de verrekening van de laatste salarisbetaling over de daadwerkelijk opgenomen vakantiedagen is duidelijk.

Punt 19: de contacturen c.q. lesuren van een opleiding worden bij professionalisering opgenomen in de jaartaak. Is daar niet voldoende ruimte dan onder overige taken.

Punt 20: de PGMR vindt 14 werkuren onvoldoende voor een dag op een schoolkamp (inclusief overnachting) en stelt een verhoging naar 16 uur voor.

Een directeur mag, evenals een personeelslid, teveel gewerkte uren op een werkdag compenseren. Aangezien een directeur geen lesgebonden functie heeft, heeft hij meer vrijheid in de agenda en hoeft hij geen tijdregistratie bij te houden. Daardoor kan hij uren clusteren tot een hele dag.

Zonder Directeur-Bestuurder

9. Contract 'De Arbodienst'

De personeelsgeleding stemt in met verlenging van het contract met 'de Arbodienst' voor een jaar.

10. Verzuimbeleidsplan

De vergadering stemt in met het verzuimbeleidsplan 2015 als de voorgestelde aanpassingen worden doorgevoerd:

- a. De taak en rol van de preventie medewerker al worden opgenomen in bijlage 2; de invulling van de functie van de verzuimcoördinator (intern/extern) zal nader ingevuld worden;
- b. De naam van de verzuim coördinator wordt verwijderd uit bijlage 5 (2x).

11. Bestuurskaders CAO-PO

De PGMR stemt niet in met punt 20 van de bestuurlijke kaders CAO-PO van Amstelwijs. Zij stellen voor het aantal uren voor een werkdag op een schoolkamp (inclusief overnachting) te verhogen naar 16.

12. Rondvraag

- Bij het schooljaarplan van de school heeft Amstelwijs een voorwoord geschreven. De MR van een school vindt de 'toon' in dit stuk negatief overkomen in vergelijking met de rest van het schooljaarplan. De voorzitter van de vergadering zal hierover contact opnemen met de Directeur-Bestuurder.
- De personeelsleden spreken hun zorg uit over de toegenomen werkdruk en over het gevoel het werk niet naar voldoening te kunnen doen binnen de afgesproken uren. Iedereen is zich ervan bewust dat de nieuwe werkwijze tijd nodig heeft, maar dat de zorgen wel moeten worden uitgesproken. De directie is daarvoor de eerste keuze, maar ook bij de MR kunnen personeelsleden terecht. Indien nodig kan het in het directie-overleg aan de orde komen en kunnen ervaringen worden teruggekoppeld in de GMR.
- Het innen van overblijfgelden is geen taak van leerkrachten. De leerkracht bespreekt dit met de directie van de school.
- Het uiterlijk van Zwarte Piet is een zaak van de eigen school.
- De stukken van de GMR worden alleen nog per mail aan de leden verstrekt.
- De vergadering vindt het een taak van de school (directie/MR) om de resultaten van de tevredenheidsenquête terug te koppelen naar personeel en ouders en tevens aan te geven of en welke vervolgstappen ondernomen zullen worden.

13. Sluiting