

**Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Amstelwijs**

Datum bespreking: 08 - 05 - 2017

Opgesteld door: Mieke Wenstedt

Plaats bespreking: Bouwerij 102, Amstelveen

Aanwezig:

**Voorzitter:** Jan Kemmeren (O) Kindercampus King

**Secretaris:** Mieke Wenstedt (P) Kindercampus King

**Jan Hekman:** Martijn Huiskers (O), Marja Klompmaker (P) **Piet Hein:** Bart Hellendoorn (O), André de Jonge (P) **Montessorischool de Linde:** Aukje Wilhelmus (P) **Pionier:** Edwin Bouman (P), Inge Hazewinkel (O) **Michiel de Ruyter:** Jacqueline Perelaer (P) **De Schakel:** Nancy Optenkamp (O)

Afwezig met bericht:

**Mio Mondo:** Marieke Tetteroo (P) **Montessorischool de Linde:** Sengül Yagmur (O)

**Michiel de Ruyter:** Boris Heijnis (O) **De Schakel:** Nanda Bocxe (P) **Wending:** Marike Dekker (P) **Westwijzer:** Peter Heida (P), Cathelijne Spijker (O)

Afwezig zonder bericht:

**Mio Mondo:** Roek Nijhof (O) **Zwaluw:** Ingrid van Blaaderen (P)

Vacature:

**Wending:** oudergeleding **Zwaluw:** oudergeleding

**1. Opening en vaststelling agenda**

Er zijn 9 GMR leden niet aanwezig en er zijn nog steeds 2 OGMR vacatures. De lage opkomst is een punt van aandacht voor het dagelijks bestuur van de GMR.

*Met Raad van Toezicht*

**2. Gesprek met leden van de Raad van Toezicht**

Aanwezig zijn mevrouw Meulman en de heren Mens en Poppelaars. De dames Van Hest en Wooldrik zijn verhinderd.

*Concept tekst bestuurs jaarverslag 2016*

- De tekst van het bestuursjaarverslag is opgesteld door de directeur-bestuurder, het financiële deel door de financial controller en de tekst van het verslag van de Raad van Toezicht door de voorzitter van de Raad en de Amstelwijs secretaris.
- De Raad van Toezicht heeft een nieuwe werkwijze: er wordt niet meer gewacht op rapportages, maar aan het begin van het jaar zijn de vragen die leven bij de RvT over de diverse domeinen (o.a. financiën, huisvesting, personeelsmanagement, kwaliteit en veiligheid, identiteitsontwikkeling) besproken met de directeur-bestuurder. Die vragen worden in drie commissies en deels plenair in de loop van het jaar behandeld in de RvT vergaderingen. De leden van de Raad zijn verdeeld over de commissies kwaliteit en veiligheid, financiën/huisvesting en remuneratie (functioneren directeur-bestuurder).
- Het kwaliteitsbeleid zoals dat gehanteerd wordt binnen de scholen van Amstelwijs, met interne audits en schooljaarplannen, is waardevol en geeft blijk van vertrouwen en collegialiteit. De schooldirecteur, als eerst verantwoordelijke qua kwaliteit, krijgt feedback en kan daarover in gesprek met de directeur-bestuurder. De RvT commissie kwaliteit en veiligheid heeft een eerste oriënterend gesprek gehad met de directeur-bestuurder en een stafmedewerker. Daarna zijn er vragen opgesteld over de kwaliteit systematiek, met name om te achterhalen hoe de directeur-bestuurder de kwaliteit op de scholen volgt.

- De visie van de directeur-bestuurder is dat kwaliteit meer is dan een paar cijfers: van belang zijn ook de uitslagen van de tevredenheid enquêtes van personeel, leerlingen en ouders en de opbrengsten van de schooljaarplannen. De bedrijfsvoering binnen de scholen en Amstelwijs is op orde waardoor de RvT meer ruimte krijgt om breder in gesprek. Hierdoor ontstaat een bredere visie.
- De tabel met de scores van de eindtoets zou wat meer toegelicht mogen worden: de schaalverdeling, de boven- en ondergrenzen en de ontwikkeling van een school. De legenda van de tabel eindtoets klopt niet en de uitslagen van de SBO-scholen staan niet vermeld. Dit zal besproken worden met de directeur-bestuurder.  
De RvT is in deze een sparringpartner en wil een Amstelwijs kwaliteitsnorm formuleren om een stukje extra te creëren boven wat normaal is. Zowel de RvT als de GMR leden geven aan dat de resultaten per jaar verschillen en afhankelijk zijn van veel factoren, zoals tweetaligheid, kinderen van vluchtelingen, leerlinggewicht en toenemende complexiteit. Het CITO leerlingvolgsysteem met een 0-meting, opbrengst gerichte resultaten en trendanalyses zou meer geschikt zijn om de kwaliteit van onderwijs te bepalen. Dit wordt meegenomen in de gesprekken met de directeur-bestuurder.
- Vanuit het samenwerkingsverband krijgt Amstelwijs budget om passend onderwijs mogelijk te maken. Door landelijke herverdeling is de financiële ontwikkeling gunstig voor Amstelwijs. Deze gelden zijn geoormerkt en d.m.v. een goede administratie moet duidelijk zijn hoe de financiële middelen ingezet worden. Dit moet sinds 2016 in het jaarverslag terug te vinden zijn en wordt meegenomen in het gesprek van de RvT met de accountant .  
Er is sprake van een mooi pakket maatregelen om kinderen die extra aandacht nodig hebben dat te kunnen bieden en in het geval van een crisis samen snel te kunnen schakelen.  
Er zijn in totaal in Amstelveen nu 6 nieuwkomersklassen en dat is voldoende om aan de vraag te voldoen.
- Financieel staat Amstelwijs er goed voor. De verwachte lichte daling van het aantal leerlingen lijkt uit te blijven. De ruis die er is bij de gemeente is te wijten aan een gepland tekort op de begroting en dat vertekent soms het beeld. De RvT heeft een goed beeld op mogelijke risico's en de beheersing daarvan (bijvoorbeeld het eigen-risico-dragerschap en het bouwheerschap).
- Er zijn kennismakingsgesprekken geweest met de voorzitter van de RvT en de wethouders van de gemeentes Amstelveen en Ouderkerk a/d Amstel. De RvT heeft in juni gesprekken met de onderwijscommissies. Als RvT van een stichting voor openbare school moet men verantwoording af leggen aan de lokale politiek. Daarnaast zal in Ouderkerk o.a. gesproken worden over een mogelijk nieuw te stichten school en in Amstelveen of er extra middelen ter beschikking gesteld kunnen worden. De commissieleden worden de laatste jaren uitgenodigd in een Amstelwijsschool waardoor die directeur de kans heeft het gebouw te laten zien en specifieke onderwerpen kan vertellen.
- De RvT houdt , samen met de directeur-bestuurder, inzake formele klachten een vinger aan de pols. Veel klachten worden binnen de scholen opgelost en die worden niet geregistreerd.
- Het nieuwe ziekteverzuim heeft in het onderwijsveld wel wat teweeg gebracht. Met de directeur-bestuurder is dat aan de orde geweest tijdens het bespreken van het verzuimbeleid. Leerkrachten voelen een gebrek aan vertrouwen en moeten nog wennen aan de actieve manier van het zoeken naar dat wat nog wel mogelijk is. Collegialiteit en loyaliteit binnen een team is zeker aanwezig, maar de mogelijkheden om een groep goed op te vangen niet altijd. Een evaluatie na een jaar van het verzuimbeleid zal zeker geagendeerd worden.
- Bovenstaand punt is nog schrijnender omdat er op dit moment geen invallers beschikbaar zijn en het lerarentekort nijpend wordt. Een snelle oplossing ligt niet voor

de hand. Er is een heel pakket nodig om het beroep van leerkracht weer aantrekkelijk te maken en een school(bestuur) moet zich extra gaan profileren om leerkrachten aan te trekken. Ook de RvT zal hierover in gesprek gaan met de directeur-bestuurder om, naast de reeds ondernomen stappen, (misschien onorthodoxe) oplossingen te bedenken. Ook kan het een item zijn in het nieuw op te stellen strategisch beleidsplan.

- Bij het ICT overzicht staan twee scholen niet genoemd.

#### *Feedback vanuit de schoolbezoeken van de RvT*

De leden van de RvT bezoeken in tweetallen de Amstelwijsscholen; dit is geen inspectiebezoek, maar bedoeld om beelden bij namen te krijgen, een gevoel bij een school te krijgen, te zien hoe mensen met elkaar omgaan, het enthousiasme van directie, team en leerlingen te ervaren. Ook om de profileringspunten van een school te bespreken: een veranderende populatie, tweetalig onderwijs, aandacht voor het jonge kind, brede school en de sociaal-emotionele methodes. Dit zegt meer dan cijfers en helpt de RvT om gegevens in het juiste perspectief te plaatsen.

Daarnaast is het ook een manier om te zien of de informatie van de directeur-bestuurder consistent is met het beeld van de school.

Het verslag van het schoolbezoek is voor de RvT en de school zelf. De directeur-bestuurder ziet die stukken ook als onderdeel van de vergadering van de RvT.

#### *De veranderende rol van de Rijksinspectie en de rol van de RvT als toezichthouder*

De RvT heeft als intern toezichthouder het werkgeverschap van de directeur-bestuurder goed te volgen en zijn beleid gevraagd en ongevraagd te adviseren. De inspectie komt niet meer systematisch langs bij alle scholen en heeft, evenals de RvT, vooral geïnteresseerd in het kwaliteitsbeleid van de directeur-bestuurder. Het gevolg van de iets meer terugtrekkende rol van de rijksinspectie is dat Amstelwijs een stapje vooruit moet doen en kwaliteit actiever moet sturen.

#### *Het functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder*

De renumratie commissie bereidt het functioneringsgesprek met de directeur-bestuurder voor en maken daar een verslag van. Dat gesprek verloopt volgens een vastgesteld format en is breed van opzet: financiën, personeelsbeleid, het bestuursbureau. De RvT vraagt de GMR leden om eventuele aandachtspunten in het functioneren van de directeur-bestuurder door te geven. Dit punt wordt geagendeerd voor de GMR vergadering van 26 juni en daarna neemt de GMR voorzitter voor 5 juli mondeling contact op met de voorzitter van de RvT. (In geval van een uitgewerkt punt kan het schriftelijk.)

In december zal er weer contact zijn tussen de RvT en de GMR. Dat kan plenair of in een kleinere setting. Het belangrijkste gesprekspunt zal daarbij zijn: de resultaten en de interpretatie daarvan van de in november afgenomen tevredenheid enquêtes.

#### *Zonder Raad van Toezicht*

### **3. Mededelingen en post**

Er zijn geen mededelingen en er is geen post.

### **4. Verslag, besluitenlijst en voortgang actiepuntenlijst**

#### **GMR vergadering 06 – 04 – 2017**

- In het verslag van de vergadering van 06-04-2017 is sprake van vergoeding voor extra kinderopvang. Dat het van toepassing is voor onderwijsgevenden die anders niet kunnen invallen, zal toegevoegd worden.
- De besluitenlijst is goedgekeurd.
- Actiepuntenlijst:
  - Punt231: reageren op de concepten blijft staan met aangepaste datum;
  - Punt 278: vacatures OGMR staan nog steeds open. Voor de twee OGMR leden die na dit schooljaar de GMR verlaten zijn nog geen vervangers gevonden;
  - Punt 307: de gedragscode voor onderwijzend personeel wordt in mei in het directeuren-overleg besproken en zal in de eerste GMR vergadering van het nieuwe schooljaar geagendeerd worden;

- Punt 329: er hebben drie scholen niet gereageerd op de vragenlijst cao;
- Punt 330: protocol schorsing en verwijdering staat op de agenda;
- Punt 331: Statuur en reglement medezeggenschap zijn ondertekend;
- Punt 332,334,336 en 337 zijn afgehandeld;
- Punt 333: vier scholen hebben het formulier TSO niet ingevuld;
- Punt 335: de voorzitter licht nogmaals de functieomschrijving en de tijdsinvestering van het voorzitterschap GMR toe.
- Punt 336: de GMR vergadering gepland op 04-12-2017 is verplaatst naar 11-12-2017
- Punt 337: Amstelwijs steunt de actie 'PO in actie' op Facebook.

#### **5. Protocol schorsing en verwijdering leerlingen en ouders**

De directeur-bestuurder heeft het protocol schorsing en verwijdering van leerlingen en ouders aangepast. De GMR leden vinden de inleiding verwarrend; de rol van bestuur, school en leerkracht is niet duidelijk beschreven. Andere aanmerkingen waren: de vele voetnoten maken het protocol onoverzichtelijk, de toevoeging 'ernstig' bij grensoverschrijdend gedrag mag weg, de term time-out blijft discutabel, grensoverschrijdend kan worden toegelicht met de tekst zoals vermeld bij verwijdering, bij B tweede punt moet worden ingevoegd dat de ouder ook niet in de school mag komen. De stappen zoals bij de verschillende formele maatregelen worden aangegeven zijn duidelijk. Aangezien dit protocol voor ouders heel duidelijk moet zijn en openbaar gemaakt wordt op de Amstelwijs website wil de vergadering de genoemde aanmerkingen voorleggen aan de directeur-bestuurder en nog niet in stemming brengen.

#### **6. Bevindingen werkgroep CAO**

Bij de werkgroep cao zijn veel reacties binnengekomen. Deze zijn verwerkt in een overzicht en aan de leden toegestuurd. Punten van aandacht zijn: de te lage opslagfactor, de werkdrukverhoging door passend onderwijs, het gebrek aan invallers, de invulling van studiedagen, administratie, taakbeleid en compensatiemogelijkheden. Op alle scholen zijn stappen genomen om de werkdruk te verlichten, maar het is nog niet voldoende. De ervaringen op de Amstelwijs scholen zijn erg verschillend en directeuren lijken verschillend met de uitwerkingen van de cao om te gaan. Ook binnen een schoolteam zijn er individuele verschillen in het ervaren van de werkdruk.

De werkgroep maakt een afspraak met de directeur-bestuurder om de mogelijke en onmogelijke suggesties voor werklust vermindering van de scholen te bespreken. Daarna kan het aan de orde komen in het directeuren overleg en kan bekeken worden in hoeverre de bestuurlijke kaders cao aangepast kunnen worden. Ook kan het een besprekspunt zijn in de (P)MR van de scholen. Daarnaast zal er door de werkgroep advies gevraagd worden aan de AOB over dit onderwerp.

#### **7. Tussen schoolse opvang**

Bijna alle scholen hebben de inventarisatie lijst ingevuld. Daaruit is gebleken dat op alle scholen de meeste leerlingen overblijven en de opvang wordt ingevuld door leerkrachten, vrijwilligers, ouders en/of pedagogisch medewerkers. Als leerkrachten met de leerlingen eten ontvangen zij daarvoor een vrijwilligersvergoeding of is compensatie geregeld in de taakuren.

Als TSO gelden niet betaald worden door ouders omdat het een vrijwillige bijdrage is, kan aan ouders de keuze worden gelaten wel of niet op school over te blijven. Dan kan een onkostenvergoeding verplicht gesteld worden. De administratie van de vrijwillige bijdrage TSO ligt bij het bestuursbureau van Amstelwijs.

De secretaris van de GMR schrijft de scholen aan die nog niet gereageerd hebben en stuurt dan de ingevulde formulieren naar de MR van de scholen.

#### **8. Rondvraag**

Geen vragen.

#### **9. Sluiting**