



Notulen GMR Morgenwijzer

19-02-2017

Aanwezig: Jörgen van Remoortere, Jolanda Balvert, Leonieke van Ommering, Cardia Geers, Jeannette de Heij, Hans de Roode, Anoeek Sloot, William Bastiaan, Fred Habermehl, Angelique de Roos, Lisette van Eijk

Afwezig: Mark van Doorn, Amber van der Sluis (beiden met kennisgeving)

Status: definitief

Voorzitter: Jan Willem van der Kraaij

Secretaris: Jörgen van Remoortere

Welkom

Opening

Agenda

Aan de agenda worden de volgende punten toegevoegd.

4g website GMR

4h contactpersonen MR

Beleid junior directeuren Morgenwijzer (ter instemming - personeel)

Algemene vraag : met alle veranderingen (LB,jr directeuren, schoonmaak etc.) die doorgevoerd worden binnen Morgenwijzer, is dat wel betaalbaar als totaal pakket:

Ja, dat is allemaal al in de begroting meegenomen die in oktober en november is besproken.

Komt er niet een extra management laag nu bij? Nee, in de tijd dat er nog adjunct-directeuren

waren was dat wel het geval. Nu wordt door de directeur en de jr directeur de portefeuille verdeeld en heeft de jr directeur ook de directiebevoegdheden zodat deze zich meer kan ontwikkelen.

Is er een rol voor een P&O functionaris weggelegd?

Nee, de P&O is een staffunctie en de directeur een lijnfunctie en dus is het CvB betrokken en niet P&O.

Hoeveel jr directeuren zijn er? Momenteel zijn dat er drie.

Is er een streefaantal? Nee, er wordt gekeken naar behoefte en ontwikkeling van de scholen.

De genoemde nieuwsbrief is gericht op informatievoorziening naar ouders, zodat het ook bij die doelgroep helder is hoe het georganiseerd wordt.

Wat als de drie jr directeuren wel geschikt geacht zijn, maar er is geen vacature ruimte? Er is tot nu toe altijd een tekort en lenen we in. In de luxe situatie dat alles ingevuld is dan kunnen we ze ook uitlenen aan andere organisaties/scholen.

Dit stuk krijgt instemming van de P-GMR.

(Geharmoniseerd) Bewegingsonderwijs Morgenwijzer (ter instemming - personeel)

Goed helder stuk. Er wordt genoemd dat de werkdruk van de reguliere leerkracht verminderd wordt.

Hoe ziet dat er dan uit? Het gevoel dat je één a twee keer in de week even iets zelf kunt doen. Wens is om dat expliciet op te nemen.

Graag zien we toegevoegd in de strekking van: De tijd die vrijkomt voor de groepsleerkracht door het niet geven van de gymles kan door de groepsleerkracht naar eigen inzicht ingezet worden als niet leerlingebonden werktijd.

Waarom is de max aanstelling van de vakleerkracht 0,75? De vakleerkracht heeft een veel lagere opslagfactor en er is maximaal 25 uur les te geven in een week.

Minimaal is 0,4 fte om versnippering van uren tegen te gaan.

Sommige leerkrachten hebben een bevoegdheid bewegingsonderwijs. Zij kunnen er voor kiezen om naast groepsleerkracht ook deels ingezet te worden als vakleerkracht.

Op pagina 2, is het een idee om volgorde aan te geven qua voorkeur. Ja maar niet om uit te sluiten. Er zijn ook Pabo leerlingen in Leiden die daar ook de sportafdeling volgen. Die wil je niet uitsluiten, dat doet afbreuk aan je aantrekkelijkheid als werkgever.

Mits: volgorde op pagina 2 wordt aangepast

De externe partij waar naar verwezen wordt is sportspectrum.

Instemming van de P-GMR met de twee onderstreepte mitsen.

Strategie in beweging: Dit omvat de koers en richtinggevende uitspraken en het vervolg. (ter instemming – hele GMR)

Koersnotitie: We accepteren de leerling met al zijn behoefte en beperkingen.

Vanuit passend onderwijs hebben we wel de taak om binnen het samenwerkingsverband met de leerling en ouders te verkennen welke onderwijsbehoefte het kind heeft om van daaruit de juiste plek te vinden voor het kind. Het gaat om de grondhouding dat we ieder kind als mens accepteren en niet wegsturen of aan de poort weigeren.

Strategie in beweging is een totstandkoming van een heel proces en traject. Het is niet zo zeer aan ons om hier op aan te vullen.

SBO staat niet apart vermeld, dit valt onder het samenwerkingsverband.

Wie communiceert hierover (strategie) naar wie en hoe? Directeuren hebben morgen (20 feb) een studiedag over dit onderwerp. Zij zullen hierover communiceren.

Krijgt instemming van de GMR

Procedure LB functie (ter instemming - personeel)

Groot deel wordt vanuit de cao bepaald.

Kan iemand die bijv. ICT coördinatie uitvoert als kartrekker met een sterke onderwijscomponent (waar behoefte aan is) ook in aanmerking komen voor LB? Ja .

Als een onderwerp tijdelijk van aard is maar je wordt wel benoemd in de functie dan behoudt je die LB functie en zal je een andere taak krijgen, mogelijk vanuit mobiliteit op een andere locatie.

Moet er niet iemand vanuit P&O of bestuur betrokken zijn bij de aanstelling naast de twee directeuren die nu dat uitvoeren (om eenduidigheid te bewaken)? De stukken gaan uiteraard wel door de handen van P&O dus zij kunnen eventuele afwijkende zaken signaleren / benoemen en daar actie op nemen. De formele LB procedure zal in het personeelsbulletin worden opgenomen voor 1 april 2018. Het huidige % ligt rond de 18%.

Uren die de LB-er geen les gaat geven worden ingevuld door vervanging, die zijn begroot in het goedgekeurde formatieplaatsenplan. Het kan ook zijn,

Krijgt instemming van de P-GMR

De klokkenluidersregeling (ter advisering)

Bij 2.4 zien we nog niet duidelijk dat de begripsverwarring eruit is gehaald.

De leidinggevende **van de persoon waar het over gaat**. Dikgedrukt toevoegen als mits.

Krijgt positief advies van de GMR met de toegevoegde zinsnede.

Eigen risico dragerschap (ERD)

De organisatie is niet blij met het vervangingsfonds (weinig ruimte, niet flexibel, kost maar dan het oplevert). Er wordt nu onderzocht wat goed is voor Morgenwijzer

Digitalisering personeelsdossiers

Momenteel zijn de dossiers op papier en deze zullen gedigitaliseerd worden.

Er wordt gewezen dat de P-GMR mogelijk een instemmingsrecht heeft. De verwerking en beleid veranderen niet, enkel de opslag verandert. Beveiliging en toegang zijn mogelijk wel een aandachtspunt.

Inspectie

Er volgt 31 mei 2018 het vierjaarlijkse inspectie bezoek. De RvT wordt bezocht, financiën worden bekeken en de GMR zal betrokken worden. Ook zal de Strategie in beweging besproken worden.

Rondvraag met CvB

Directeuren mobiliteit: alle scholen zijn verzocht een profiel van de directeur op te stellen.

Bestuursformatieplan

In de vorige GMR-vergadering van 29 januari jl. ontstond de opmerking: 'Vacature (0,8 fte) is ontstaan om een eigen ambulante begeleider cluster 4 aan te stellen. Dat geeft vragen?'

De tekst is aangepast naar gedrags-specialist, dat geeft minder verwarring dan ambulante begeleider.

Nevenactiviteiten: CvB gaat kijken bij punt 9 of ze de zinsnede 'de medewerker voert in werktijd van Morgenwijzer geen nevenactiviteiten uit' positiever kan formuleren.

Overleg data schooljaar 2018-2019 GMR

Voorgestelde data voor het GMR overleg komend schooljaar

8 oktober 2018

3 december 2018

21 januari 2019

4 maart 2019

15 april 2019

3 juni 2019

Selectie CvB

CvB wil expliciet door de ouder geleding benoemd hebben welk personeelslid op naam van de ouders deelneemt aan de selectieprocedure.

Bestuursformatieplan (overleg)

Er is uitgezocht dat dit stuk inderdaad is gepasseerd en we hebben er instemming aan verleend.

Er komt nog een vraag

Deelname commissie (instemming)

Lisette zou zich graag toegevoegd zien aan commissie Personeel.

Reglementen en statuten GMR (informatie)

Schuift door naar de volgende vergadering vanwege afwezigheid Mark

Representatieregeling (informatie)

Vanuit de harmonisering zijn de regelingen van SOPORA en SKBA samengevoegd en heeft men geen voorzieningen willen weghalen bij medewerkers.

Dit valt dit niet onder salaris, gratificatie. We kunnen daar ook ongevraagd advies op geven.

Vaststellen notulen

Notulen 15-01-2018

Vakantierooster: de Morgendagwijzer komt niet terug in schooljaar 2018/2019
Graag voor en achternamen toevoegen en een O of een P naar gelang de geleiding.
Notulen worden goedgekeurd.

Notulen 29-01-2018

Cardia had een O achter haar naam maar dat moet een P zijn (is al aangepast)
Voorzitter RvT zal gevraagd worden contact met ons (vz) op te nemen.
Anoek zit één van de selectiedagen in het buitenland, dus Jan Willem neemt zitting in haar plaats. We realiseren dat het wenselijk is om een ouder en een personeelslid te hebben, maar dat krijgt de GMR niet voor elkaar. Gevraagd zal worden of dat een bezwaar is.
Notulen worden goedgekeurd.

Reactie op het profiel GMR (overleg)

Ingebracht door de voorzitter:

De GMR staat voor de keuze of zij haar rol vanuit vertrouwen of controlerend wil vervullen. Uit de bijeenkomsten over 'Strategie in Beweging' werd mij duidelijk dat binnen Morgenwijzer de voorkeur wordt gegeven om binnen de organisatie uit te gaan van 'vertrouwen'. Deze lijn wil ik binnen de GMR graag doortrekken. Tegelijkertijd heeft de GMR ook een duidelijke controlerende rol.

Rondje kun je je vinden in dit profiel?

- Een proactieve houding van de GMR ontbreekt nog in het profiel.*
- Controlerend / Vertrouwend -> Samenwerkend functioneren met een positief kritisch houding.*

GMR is unaniem in de profielschets met toevoeging van de genoemde opmerkingen.

Het pijnpunt bij het CvB zit hem in de procedure zoals wij deze geformuleerd hebben als het gaat om het verlenen van instemming/advies. In de vorige vergadering hebben wij de procedure als volgt geformuleerd: De GMR geeft pas akkoord (instemming/advies) als het definitieve stuk er ligt. Dus na aanpassingen van de mitsen en opmerkingen. Via mail krijgen de portefeuillehouders een signaal van de secretaris om het nieuwe stuk te beoordelen. Indien positief dan zetten de secretarister en voorzitter de handtekening op de instemmings/advies brief. Zodoende kan het vervolg proces snel doorgaan. We willen deze procesafspraken in de tweede vergadering van het nieuwe schooljaar evalueren.

Het CvB vindt deze werkwijze niet prettig en ook niet passen in de lijn van Strategie in Beweging, waarin de mate van samenwerking gebaseerd is op basis van vertrouwen. Het CvB ziet ook geen aanleiding om voorgestelde werkwijze van de GMR te hanteren, omdat sinds de totstandkoming van Morgenwijzer iedere voorgestelde wijziging van de GMR is doorgevoerd en aangepast in de beleidsstukken. Het CvB is benieuwd naar de totstandkoming van het besluit van de GMR.

N.a.v. het voor-overleg met het CvB heb ik nagedacht over de best te nemen stap ik, die ik jullie wil voorleggen. De missie van de GMR is om vanuit een positief kritische, proactieve houding, in het belang van personeel en kinderen een bijdrage te kunnen leveren aan een gezonde en kwalitatief sterke stichting. De samenwerking tussen CvB en de GMR acht ik hierbij van groot belang. Om die reden zou ik willen terugkeren naar het oorspronkelijke voorstel, zoals beschreven in de agenda van de vorige vergadering:

Indien instemming of positief advies wordt verleend, dan kan dat gebeuren onder voorbehoud van

aanpassingen. Indien het CvB de aanpassingen overneemt, dan betekent dat de GMR instemming c.q. positief advies verleend en komt het genoemde beleidsstuk op Sharepoint onder 'vastgesteld beleid' te staan. GMR-leden checken of de aanpassingen daadwerkelijk zijn doorgevoerd. Indien CvB de voorgestelde aanpassingen niet wil overnemen, dan komt het betreffende beleidsstuk de volgende vergadering (in overleg met CvB) opnieuw op de agenda.

Deze werkwijze zou ik voor een jaar willen hanteren, om na een jaar met elkaar te evalueren. Ik wil graag een rondje maken om ieders mening over dit voorstel te horen.

We doen een rondje: 7 zijn voor dit voorstel, 1 onthouding en 2 die er moeite mee hebben.

Na bespreking en uitwisseling van standpunten een nieuw rondje

Dit voorstel: 7 zijn voor, voorstel profiel uit de vorige vergadering: 2 en 1 onthouding.

Dit geeft geen verandering in de standpunten, daarmee is dit voorstel aangenomen met meerderheid van stemmen. Wel is er behoefte aan uitwisseling van standpunten van vertrouwen met het CvB.

Reactie CvB: voor controle zijn er de onderwijsinspectie en de RvT. De GMR leek met deze stap op de stoel van de RvT te gaan zitten. In de totstandkoming van de GMR is uitgebreid stilgestaan bij de rol van de GMR en daar is nadrukkelijk de controlerende rol niet gekozen voor de GMR door alle betrokkenen.

De druk op de GMR is in dit jaar van fuseren behoorlijk groot. De stukken die passeren zijn vaak ook van groot belang.

Vanuit de jaarkalender die opgesteld wordt is bekend welke onderwerpen wanneer (ongeveer) aan bod gaan komen. De GMR kan daar ook naar vooruit kijken en zich vooraf op verdiepen, inlezen of vragen stellen. Dat is ook een proactieve houding.

Is het niet vanzelfsprekend dat je instemming geeft op een definitief stuk? Is het andersom niet vanzelfsprekend dat je het vertrouwen moet hebben dat wat afgesproken wordt ook uitgevoerd wordt? Dat zijn twee verschillende standpunten.

De GMR voelt een grote verantwoordelijkheid dat mocht er (per abuis) iets niet goed staan, dat stuk openbaar gemaakt is en waar mensen dan wel vanuit zullen gaan. Door er een extra paar ogen naar te laten kijken voorkom je dat.

Een uitwisseling van standpunten en toelichtingen die door alle aanwezigen als prettig wordt ervaren.

Werving leden GMR

We stellen vast dat er inderdaad 1 ouder oud SOPORA en 1 ouder oud SKBA vacature is.

Website GMR

Binnen 3 weken een voorstelstukje met foto en motivatie aanleveren bij Jörgen

Contact gegevens van de MR-en

Als ze er zijn en je weet ze, geef het svp door aan Jörgen. Jörgen gaat zelf ook bij CvB naar contactgegevens vragen

Rondvraag

Per agenda stuk bepalen we of een stuk in één keer of in meerdere malen op de agenda te laten passeren.

Wie is er bezig met de evaluatie van het overlegmodel en hoe gebeurt dat in de praktijk. Graag reageren per mail naar Leonieke

Actiepunten

- 19022018-1 Iedereen stuurt stukje tekst met motivatie GMR naar Jörgen inclusief pas foto voor 10 maart
- 19022018-2 Ervaringen evaluatie overlegmodel naar Leonieke mailen svp
- 19022018-3 Aan CvB doorgeven wie namens Ouder en wie namens Personeel deelneemt aan de selectiegesprekken
- 19022018-4 Bestaande contact gegevens MR-en doorsturen naar Jörgen

Instemming & Adviezen GMR

De GMR geeft de volgende instemmingen:

De GMR stemt onder voorbehoud van de genoemde opmerkingen per onderwerp in met:

- Beleid junior directeuren Morgenwijzer
- (Geharmoniseerd) Bewegingsonderwijs Morgenwijzer
 - o Graag zien we toegevoegd in de strekking van: De tijd die vrijkomt voor de groepsleerkracht door het niet geven van de gymles kan door de groepsleerkracht naar eigen inzicht ingezet worden als niet leerlingebonden werktijd.
 - o De volgorde op pagina 2 wordt omgedraaid
- Strategie in beweging: Dit omvat de koers en richtinggevende uitspraken en het vervolg
- Procedure LB functie

Tevens is positief advies gegeven voor:

- De klokkenluidersregeling (ter advisering)
 - o Bij 2.4 zien we nog niet duidelijk dat de begripsverwarring eruit is gehaald. Graag het volgende dikgedrukte deel toevoegen:

De leidinggevende **van de persoon** waar het over gaat.