



Notulen GMR Morgenwijzer

03 juni 2019

Aanwezig:

William Bastiaan, Amber van der Sluis, Anoeek Sloot, Marcel van Egmond, Carolina Tas, Jan Willem van der Kaaij en Marit Camphuijsen.

Afwezig:

Lisette van der Eijk en Cardia Geers (beiden afgemeld)

1 Opening

De voorzitter heet iedereen welkom op de vergadering. GMR lid merkt op dat er een vreemd document op de site lijkt te staan. De secretaris zal dit uitzoeken.

2 Vaststellen agenda

Agenda is akkoord.

2a Rapport Leeuwendaal

De GMR krijgt een presentatie van een medewerkster (een van de opstellers) van bureau Leeuwendaal. Er zijn verschillende vragen over gekozen scenario, formatie en afbakening rollen. Vervolgens sluit CvB aan.

GMR geeft aan dat stuk laat is aangeleverd en vraag wat daarvan de reden is en wat eventuele consequenties voor het proces zijn. CvB vertelt dat in eerste instantie de RvT later in het proces zat. Doordat Leeuwendaal voorstelt om van twee bestuurders naar één bestuurder te gaan, was het noodzakelijk om de RvT eerder in het proces te informeren. Zij gaan over de inrichting van het CvB en hun instemming met het terugbrengen van twee naar één bestuurder was daarbij noodzakelijk. Dit heeft voor vertraging in het proces gezorgd. Formeel was dit de juiste route, maar het CvB erkent dat de GMR hierdoor de stukken later ontvangen heeft.

Ook het tijdsproces richting medewerkers bedrijfsbureau is hierdoor ontregeld geraakt. CvB streeft ernaar om medewerkers duidelijkheid te geven voor de zomervakantie. Over twee weken zijn de eerste gesprekken, gevolgd door de assessments. Dit laat onverlet dat GMR voldoende tijd moet hebben om stukken te wegen. Dinsdag 4 juni krijgen medewerkers de presentatie, woensdag 5 juni weegt het CvB alle adviezen (van directeuren en medewerkers) en donderdag ontvangt het CvB graag het definitieve wel/niet instemmen van de GMR.

Het advies van de focusgroep directeuren (4) is positief. Het model is prima, wel zorg voor borgen onderliggende processen en overlegstructuren. Zij willen graag een integrale behandeling van de hulpvraag, geen losse loketjes. Ook denken zij dat het duidelijk moet zijn wat de precieze rollen zijn van de directeur Onderwijs en de bestuurder. Andere aandachtspunten zijn het aanpakken van een

cultuurveranderingstraject, definitie van 'integraal directeur' opstellen, transitiefase goed inrichten en directeuren nieuwe servicebureau als voorbeeld/boegbeeld laten fungeren.

GMR lid: hoe is de begeleiding geregeld? CvB onderzoekt wat nodig is voor lange termijn. Op korte termijn komt een externe P&O-deskundige helpen met de gesprekken en assessments. Het idee is om eerst de juiste mensen op de juiste plek te krijgen en dan een cultuurtraject te starten. Daarvoor kom ook zeker externe ondersteuning om het in goede banen te leiden.

GMR lid: waarom is er gekozen voor één bestuurder? Uit het onderzoek van Leeuwendaal lijkt dat dit het beste voor de organisatie is. Het CvB denkt zelf ook dat een éénhoofdig CvB efficiënter is. Zij maken nu te veel operationele uren. Na de zomervakantie start de procedure voor werving en selectie van de bemensing op het servicebureau. Daarna volgt het CvB in haar nieuwe vorm. Alles zal per 1 januari 2020 zijn afgerond. De medewerkster van Leeuwendaal geeft nog aan dat het risico voor Morgenwijzer op dit moment is dat een CvB met twee bestuurders altijd de operationele kant opgetrokken worden. Er zijn organisaties waar het prima werkt, maar die zitten niet in de fase waarin Morgenwijzer zich nu bevindt.

GMR lid: hoe past de formatie van het ondersteuningsteam hierin? Dit blijft in dit onderzoek ongewijzigd, zij krijgen wel een andere leidinggevende.

CvB geeft aan dat de RvT positief is en akkoord gaat met een éénhoofdig CvB. Ook de focusgroep directeuren is positief.

2b Gezondheidsbeleid: GMR P stemt in

GMR lid: op pagina 5 staat 2 of 3 keer ziekmelden en dan volgt al gesprek met vragenlijst. Waarom is hiervoor gekozen? CvB: Dit is eigenlijk een standaard, na 3x een gesprek. Mogelijk is er dan sprake van een onderliggende reden en het is goed om hierover in ieder geval het gesprek aan te gaan. De reden van het formulier is de continuïteit waarborgen gezien de (gewenste) mobiliteit van directeuren.

GMR stemt in.

2c Zorgassistenten: GMR P stemt in

Het CvB wil een pilot starten voor inzet van een zorgassistent in het kader van de participatiewet. De zorgassistent ondersteunt de leerkracht in de groepen 1, 2 en 3 bij de algemene verzorging van de leerlingen, bij het beheer van het klaslokaal en het buitenterrein en verricht algemeen ondersteunende werkzaamheden binnen de school. De werkzaamheden kunnen in een of meerdere groepen worden verricht.

GMR lid: De inzet is in de kleutergroepen, maar een uurtje begeleiding per week lijkt mij weinig. CvB: De zorgassistent geeft geen onderwijs. Het gaat om hand en spandiensten, vergelijkbaar met huishoudelijke taken. Een school moet wel meerdere kleutergroepen hebben om een zorgassistent effectief in te kunnen zetten.

GMR lid: kun je het vergelijken met een klassenassistent. CvB: ja.

GMR lid: het drukt wel op de formatiekosten. CvB: klopt. Het is het tonen van maatschappelijke betrokkenheid. Je geeft als organisatie aan dat je oog hebt voor mensen met een beperking. De mensen moeten wel binnen de school passen, ze moeten affiniteit hebben met kleine kinderen.

GMR Lid: in het stuk staat dat het bedoeld is voor onder andere medewerkers met een beperking. Hoe borgen we dat deze medewerkers passend zijn bij onze doelgroep, me name kleuters en de

gevraagde zorg. CvB: We selecteren op mensen met een leerbeperking. In de selectie staat de kwaliteit en de veiligheid van de kinderen voorop.

GMR stemt in

2d Plaatsingsbeleid: GMR houdt dit stuk aan

Er is een discussie over de terminologie. Duidelijk wordt dat de termen intake, aanmelding en inschrijving door de scholen verschillend opgevat en gehanteerd worden. Dit maakt onduidelijk wanneer een school precies besluit dat een kind wel of niet geplaatst kan worden op de school. CvB zegt dat het wettelijk kader stelt dat je vanaf een leeftijd van 3,5 jaar een intake mag doen. Ter verduidelijking kan de wettekst toegevoegd worden. GMR lid: Ik kan dit stuk niet vertalen naar mijn school. Als dit een bovenschoolse procedure is, dan moet het stuk duidelijker zijn.

GMR lid: Hoe geef je scholen de ruimte om te groeien als zij bijvoorbeeld bij de start van het schooljaar al 'vol' zitten? CvB: Je bekijkt per school wat het betekent en wat scholen in de omgeving doen. Misschien kun je bundelen. Soms is een combigroep handig, die bijvoorbeeld jan/feb start. Soms moet er formatie bij. In het formatiegesprek komt de groei van de school aan de orde.

De GMR heeft nog veel vragen bij dit stuk. Gezien de tijd besluit de GMR om het in een volgende vergadering opnieuw te behandelen. GMR lid neemt contact op met het CvB om aanscherping te bespreken.

2e Notulen

Het CvB wil graag de notulen van de laatste vergadering op twee punten iets netter geformuleerd voor de webversie. Een GMR lid pakt dit op. Verder geen opmerkingen.

4e Punten vanuit de MR

Geen punten.

4g Rondvraag

GMR lid: Wat is de stand van zaken rond onze vacatures? Antwoord: de oproep komt in het personeelsbulletin (vorige nummer was al vol) en in de school nieuwsbrieven. In sommige nieuwsbrieven heeft het inmiddels al gestaan. Mensen mogen tot 12 juli reageren.

GMR lid: Is de afsluitende borrel op 27 juni? Ja, de agenda volgt. Het duurt van 17.30-18.30 u

GMR lid: mogen we de vergaderdata voor het komende schooljaar communiceren naar onze contactscholen? Ja, dat mag.

GMR lid: wanneer loopt mijn termijn af? Dat zoeken we volgende keer uit.

Bijgewerkte Actiepunten

20180219-4

Bestaande contact gegevens MR-en

Het secretariaat Morgenwijzer zal alle directeuren benaderen om de mailadressen onder de aandacht te brengen. Zij moeten het zelf aanvragen.

20190304-3

Contactpersonen sturen verslag van bijeenkomst GMR-MR van 14 februari 2019 door naar MR-en. Jan Willem stuurt actiepuntenlijst na.

20190304-4

Communicatie achterban komt terug volgende vergadering. Jan Willem bespreekt voorstel GMR voor één alinea met link naar notulen sturen aan personeelsbulletin en nieuwsbrieven met CvB.

20190304-5

Ongevraagd advies over beleidsinvoering t.a.v. digitaal werken

Monitoren dat CvB een beleidsdocument aanbiedt. Termijn is onbekend.