

Notulen GMR Morgenwijzer, 13-11-2023

Tijdstip 19.30 – 22.15 uur

Aanwezig: Personeelsgeleding: Jan Willem van der Kaaij (voorzitter), Amber van der Sluis (secretaris), Danielle Balvert,

Oudergeleding: Rob Swinkels, Marlies de Geus, Anita van Alphen, Ferry Witting

Locatie: Online

Notulist: Anita van Alphen

2.0 Vaststellen agenda:

Agenda wordt vastgesteld.

2.a: Bestuursformatieplan:

Verschillende leden van de GMR hebben vragen.

2.b: Notulen 03-10-2023:

Overplaatsingsbeleid, zou in bestuurformatieplan staan > meteen vragen aan bestuurssecretaris.

Punt van Klimaatbeheersingsbeleid is naar een volgende vergadering verschoven.

Notulen wordt vastgesteld

2.c: Nader overleg naar aanleiding de stukken genoemd bij 2a:

-

2.d: Terugblik Interne evaluatie:

Voorzitter GMR heeft aan college van bestuur in vooroverleg verteld dat we als GMR anders willen gaan werken. Hier stonden ze positief tegen over. Wel belangrijk om onze rol zuiver te houden. We gaan inderdaad alleen in een klein groepje voor bespreken.

Verder heeft voorzitter GMR aangegeven dat de uitvraag van achterban vanuit de GMR een beetje in het gedrang is gekomen door het onderwerp Taakbeleid. En dat we als GMR de uitvraag breder willen houden en daarom breder trekken dan alleen het taakbeleid. Dus vragen als de volgende zullen ook meegenomen worden: wat maakt dat Morgenwijzer voor jou een fijne werkgever is? Hierin kon CvB zich vinden, ze willen wel graag een paar vragen over Taakbeleid stellen, bijv. 2-3 vragen. Wat kun je je medewerkers vragen over bijv. de slogan: ontwikkeling begint bij jou. Zonder kaderen, willen ze wel stukken vragen waarop voortgeborduurd kan worden. Wel stukken waar nog niets van op papier staat.

Wellicht met CvB zo direct ook al kijken of we alvast wat vragen kunnen bedenken > wellicht eerst zelf vragen bedenken en deze voorstellen aan CvB:

Vragen:

- Hoe zou jij invulling geven aan de slogan 'Ontwikkeling begint bij jou?'
- Wat betekend voor jou de slogan 'Ontwikkeling begint bij jou?'
- Hoe zie jij de uitwerking van het strategisch plan voor je?
- Wat heb jij nodig om je te ontwikkelen binnen MorgenWijzer?
- Welke ontwikkelmogelijkheden zijn er bij jou op school?
- Hoe blijft MorgenWijzer een aantrekkelijke werkgever voor jou?
- Waar liggen jouw ontwikkelmogelijkheden binnen MorgenWijzer?
- Als je één ding mag veranderen wat zou dit dan zijn?
- Welke indruk krijg je van je werkgever?
- Hoe laat jij zien dat je Lef, nieuwsgierig...
- Waar ben je trots op?
- Zou jij deze organisatie aanraden als werkgever?
- Wat maakt dat jij MorgenWijzer zou aanbevelen als werkgever?
- Hoe ziet de organisatie MorgenWijzer er over vijf jaar uit?
- Hoe helpt het Strategisch plan in jouw ontwikkeling?

- Hoe houdt jij je werk gevarieerd?
- Wat heeft jouw werk de afgelopen vijf jaar interessanter gemaakt?

CvB sluit aan: Daniëlla van den Beemt, Rozemarijn Boer, Charony Anthony, Mark de Graaf

Notulen worden even apart verstuurd. Nieuwe managementondersteuner beging 15 januari.

3.a: Bestuursformatieplan:

Hoe sluit dit plan aan bij strategisch plan en hoe sluit het aan bij het plan van vorig jaar?

- Voorblad, zelf ook kijken naar herijking bestuursformatieplan, learning community's bestendigen in de organisatie > moet nog verder gekoppeld worden aan strategisch plan.

- Learning communities: belang van informatie delen, elkaar kunnen vinden, maar is maar 0,2 ft voor weggezet, ook basisvaardigheden genoemd, hoe gaat 0,2ft faciliteren dat learning communities blijft voortbestaan.

Op school zelf zit dit schooloverstijgend, nu 0,2 ft, dat is 2 uur per week. > voldoende voor aansturing om schoolniveau.

Wat doe je dan nu met bovenschoolse taal en reken experts, gaan zij verdwijnen? Nee. Elke school houdt een reken en taal expert.

Gebaseerd op 4 basisvaardigheden, Bedoeling is om schoolse communities aan te sturen.

0,4 reken en 0,4 taal specialisten, digitale geletterdheid en burgerschap > dat wordt nu 0,2ft?

Per learning community wordt 2 uur per week gereserveerd

Er is wel ruimte in de begroting voor onvoorziene formatie dingen.

Wel aangegeven bij directeuren dat NPO-gelden stoppen, gaan nu inzetten op blijvende veranderingen.

GMR-lid: voldoet dit aan de eisen (CAO > bestuursformatie plan brinnummer + aantal leerlingen + leraren) > beleid iedere klas een bevoegde leraar, richtlijn volgend, dus er kan niet zo geschoven worden.

CvB: vraagt aan GMR-lid, mail feedback zodat we dit explicieter op kunnen nemen in de het nieuwe bestuursformatieplan.

Formatie wordt ook nog besproken in de MR

GMR-lid: wat nu als er verschil is tussen startende leerkrachten en ervaren leerkrachten, Directeur bedrijfsvoering: dit is de reden dat we zijn overgestapt naar budget i.p.v. fte.

Er wordt vooral over functies gesproken, alleen school coördinator wordt hierin opgenomen als taak. IB is ook taak en geen functie: dit moet herzien worden in taakbeleid. Rechtspositioneel is dit een discussie, als het een functie is en het valt weg, moet het toch blijven.

Taak school coördinator wordt 2-5 jaar voor uitgetrokken, dit was voorheen toch 2 jaar? Daarna kon men schooldirecteur worden? Dit was 1 jaar Heeft gestaan in het stuk sterke scholen. Er moet ruimte zijn in de formatie, maar ook was een jaar te kort om dit eigen te maken.

Peildatum weer terug naar 1 oktober, kunnen we dit zelf verschuiven? Nu bekostiging op 1 februari, formatieplan gebaseerd op schooljaar, dus 1 oktober. De data staan dus los van elkaar. En 1 oktober is veel passender.

Valt een school coördinator altijd onder meerscholidirecteur? Staat beschreven in Sterke scholen.

Als GMR zouden we hier terugkoppeling op krijgen > dat klopt gaat bestuurssecretaris samen met voorzitter GMR plannen.

Tabel 8: toevoegen op welke scholen school coördinator zit en waar een meerscholidirecteur. > dit zal een richtlijn worden in kader van meerjarige plan.

Teamopleider, p. 13: voor de vorm wat anders neerzetten. Wordt nu gesubsidieerd, gaat dat wegvallen? Op dit moment 0,9 fte vanuit de hogeschool, hoe de subsidiestroom in de toekomst zal verlopen is nog niet duidelijk. Zinnetje zal worden aangepast.

3.b: Stand van zaken:

Stukje van Wiersema – samenwerken op HR

Hier was MorgenWijzer al mee bezig, hoe kunnen we dit samen op een goede manier doen. Hierop aangehaakt als voorloperstatus. Aanvraag is alleen afgewezen, omdat het niet groot genoeg was. In Gouda was er ook een groep, dus als we dit combineerde, toch wel voorloperstatus. Hele kunstmatige regio. We gaan nu een pas op de plaats maken. Eerst onderzoeken met wie moeten we nu een groep vormen om zinnig bezig te zijn. Oude RAB gelden aangevraagd. Niet duidelijk hoe dit (af)loopt.

Vivace: huisvesting onzeker. Gemeente heeft geen geld, panden eigenlijk begroot op 40 jaar, meeste panden staan echter al 60 jaar, zolang we binnen het huidige bestemmingsplan willen blijven moet of invulling van het gebouw veranderen, of plan is zo goed maar valt buiten bestemmingsplan en dan zal een nieuw plan ingeleverd moeten worden, maar dan is tijdelijk nog onzeker. Het is dus zeker dat er nieuwbouw komt, maar onzeker wanneer.

Tabblad bedrijfsvoering: afkortingen: nulmeting IBP (informatie, beveiliging ...) belangrijk, 2FA gaan we sowieso invoeren onafhankelijk van wat er uit de nulmeting komt omdat het passend is in de huidige tijd.

3.c: Terugkoppeling n.a.v. interne evaluatie:

Bredere achterban raadpleging bij directeur HR nagaan welke beleidsstukken nog niet opgestart zijn. Net alvast wat vragen opgesteld, deze later met bestuurssecretaris en CvB bespreken. CvB: wel graag in lijn met strategisch plan.

4a: Bestuursformatieplan:

Klonk alsof ze nog niet klaar waren voor dit jaar, nog te weinig gekoppeld aan strategisch plan. Met weinig lef ingestoken. Nog net niet helemaal af, ook te zien aan slordigheden.

Door opname, niet meer anoniem in stemming.

Instemming PGMR + positief advies OGMR mits slordigheden worden verbeterd. Slordigheden naar secretaris GMR mailen zodat ze dit geclusterd kan doorsturen naar bestuurssecretaris.

4.d: Portefeuille en scholen verdeling:

Nieuwe scholen verdeling gemaakt. Nu startmailtje sturen naar MR-en dat je contactpersoon bent. Verder dat als er dingen zijn jou een berichtje kunnen sturen en dat je mits het GMR-kwestie is mee neemt naar de GMR

Portefeuille verdeling: commissies eruit gehaald. Als bestuurssecretaris een schema stuurt, kunnen we de verschillende onderdelen gaan verdelen.

4.e: Terugblik bijeenkomst MR-GMR vergadering:

Mooie opkomst, 14 van de 18 scholen. Zowel door secretaris GMR gemaaild, als door directeuren en CvB aangegeven in de vergadering. Er waren vooral ouders. Besproken is:

- Tips in MR wijzer
- Community voor MR-en
- Eventueel meerdere afgevaardigde per MR laten deelnemen
- IT-ondersteuning
- Vroonhoeve...
- Wellicht ook specifiek onderwerp bespreken

Informatie gedeeld over achtergrond, documenten zoals huishoudelijk reglement laten zien en strategisch plan gedeeld.

Secretaris GMR gaat stukken mailen en tevens vragen of er nog behoefte is aan een 2^e avond dit jaar.

4.f: Terugkoppeling punten uit vooroverleg met CvB:

Zie 2.d.

4.g: Rondvraag:

27 november nog RvT vergadering. 4 december weer online

4.h: Afsluiting van de vergadering:

De vergadering wordt gesloten. De voorzitter GMR bedankt iedereen.

Oude Actielijst met aantekeningen	Wie	Besproken tijdens vergadering op:	Gereed
Het managementstatuut, het bestuursformatieplan en de procedure schoolcoördinator dienen ook nagelopen te worden zodat het eenduidig is.	Bestuurssecretaris	17-4	
Onderbouwing wijzigen omvang GMR	Bestuurssecretaris	12-6	Laten staan
Navraag doen over het online zetten van de notulen vanaf november 2022	Bestuurssecretaris	12-6	Notulen komen terug, nieuw schooljaar laatste notulen van vorig jaar erop laten staan. Bestuurssecretaris heeft morgen vergadering erover. MR-en mailen veel over missende notulen. Bestuurssecretaris gaat dit oppakken, Als dit alles is gelukt, dan krijgt secretaris GMR een seintje
Formulering Taakbeleid en mailen naar secretaris GMR	GMR	3-10	We zijn vorige keer tot andere conclusie gekomen > kan weg
Overplaatsingsbeleid benoemd in bestuursformatieplan?	Bestuurssecretaris	3-10	Staat er nu niet in, zouden we nog kunnen vragen
Overplaatsingsbeleid en CAO	Bestuurssecretaris	3-10	weghalen
Uitbetaling als GMR-P via directeur bedrijfsvoering, CAO maandelijkse toelage voor EHBO en BHV meenemen in vooroverleg	Voorzitter en secretaris GMR	3-10	Komt nog, zit waarschijnlijk gewoon in taakuren
Veranderde informatie website en missende notulen	Secretaris GMR	3-10	Notulen komen terug, nieuw schooljaar laatste notulen van vorig jaar erop laten staan. Bestuurssecretaris heeft morgen vergadering erover. MR-en mailen veel over missende notulen. Bestuurssecretaris gaat dit oppakken, Als dit alles is gelukt, dan krijgt

			secretaris GMR een seintje
Vorstel kaderbeleid opleveren over taakbeleid meenemen in vooroverleg	Voorzitter en secretaris GMR	3-10	Komt vandaag
Sleutel Servicebureau Morgenwijzer vragen	Voorzitter GMR	3-10	Kan weg

Nieuwe Actielijst	Wie	Besproken tijdens vergadering op:	Gereed
Het managementstatuut, het bestuursformatieplan en de procedure schoolcoördinator dienen ook nagelopen te worden zodat het eenduidig is.	Bestuurssecretaris	17-4	
Onderbouwing wijzigen omvang GMR	Bestuurssecretaris	12-6	
Uitbetaling als GMR-P via directeur bedrijfsvoering, CAO maandelijkse toelage voor EHBO en BHV meenemen in vooroverleg	Voorzitter en secretaris GMR	3-10	