

Verslag GMR-vergadering van 22 maart 2022

Aanwezig:	Het Duet	Personeelsgeleding	Marcella Bax
	Het Duet	Oudergeleding	Maaïke Roseboom
	De Kwikstaart	Personeelsgeleding	Nathalie van den Heuvel
	De Kwikstaart	Oudergeleding	Hester van der Putten
	De Springschans	Personeelsgeleding	Manja Houtman, secretaris
	De Springschans	Oudergeleding	Sakhar Lahin
	’t Startnest	Oudergeleding	Daniël Wolffensperger, voorzitter
	De Vuurvogel	Personeelsgeleding	Marjolein van Hoorn
	De Zon	Personeelsgeleding	Marjoleine Hoekstra
	Wijzer aan de Amstel	directeur-bestuurder	Ronald Akkerboom (Rak)
Afwezig mb:	De Vuurvogel	Oudergeleding	vacature
	t Startnest	Personeelsgeleding	Tanja Wijnands
	De Zon	Oudergeleding	Anoeska van Schie
Verslag:	Mia Olthof, stafbureau Wijzer aan de Amstel		

1. Opening

De heer Wolffensperger opent de vergadering en heet de deelnemers welkom.

2. GMR en RvT kennismaking

GMR en RvT maken kennis en bespreken een aantal punten. Daarbij zijn de directeur-bestuurder en Mia Olthof niet aanwezig.

3. Mededelingen

- De gemeente nodigt de ouders/oudergeleding GMR uit om op 5 april input te geven op de Ontwikkelvisie 0-12-jarigen in Uithoorn.
- De GMR wordt uitgenodigd om op 18 mei met RvT en de directeuren te dineren in Hotel Mijdrecht Marickenland. Het diner begint c.a. 18.00 uur en wordt gevolgd door een presentatie over de contouren van het Koersplan. GMR en RvT worden in deze presentatie gevraagd een ‘critical friend’ te zijn, om te sparren met de directeur bestuurder en de directeuren.
- Op 9 juni is er de Wijzer Bijeenkomst in Gerrit Uithoorn. De Wijzer-dag is een bijeenkomst voor de hele organisatie waar RvT en GMR ook voor uitgenodigd zijn. De middag begint met een presentatie van het Koersplan aan het personeel. Daarna gaat de bijeenkomst over in een bedrijfsfeest.

4. Verslag d.d. 25 januari 2022

Het verslag wordt zonder op- en/of aanmerkingen vastgesteld.

5. Tevredenheidsonderzoeken

Eind 20221 zijn op alle scholen tevredenheidsonderzoeken uitgezet voor ouders, leerlingen en medewerkers. Iedere school heeft een rapport gekregen over de eigen uitkomsten die op schoolniveau besproken zal worden. Rak presenteert hier het rapport op stichtingsniveau.

Leerlingtevredenheid

De leerlingen zijn zeer tevreden en de uitkomst past bij de benchmark. Praktische vaardigheden (w.o. een spreekbeurt) is minder.

Opvallend zijn de uitkomsten voor veiligheid en welbevinden op microniveau. Een groep leerlingen gaat niet in gesprek met de leerkracht over pesten. De sociaal-emotieve ontwikkeling van kinderen is door Corona zeker beïnvloed maar daar is in de enquête niet naar gevraagd.

De GMR adviseert de algemene weerbaarheid van leerlingen te versterken.

Oudertevredenheid

Het respons was over de hele linie erg laag. Dat maakt dat de interpretatie van de uitkomsten lastig is.

De uitkomst van het onderzoek komt uit boven de benchmark, ouders zijn dus zeer tevreden.

Identiteit scoort laag – thuisnabij is belangrijker dan identiteit.

Communicatie over data vinden ouders goed, maar communicatie over bijvoorbeeld overgangsgesprekken scoort lager.

Het imago van de scholen is ook minder goed zichtbaar voor ouders. Er wordt op alle scholen ingezet op onderwijs voor kinderen die ergens heel goed in zijn, maar ouders zien dat niet zo duidelijk.

Het PGM legt uit dat kinderen niet meer uit de klas gehaald worden maar dat verdieping voor deze kinderen in de klas plaatsvindt. De door de scholen gebruikte methodes zijn tegenwoordig ook zo opgesteld dat zij extra verdieping aanbieden voor kinderen die wat meer kunnen.

Medewerkertevredenheid

De score op stichtingsniveau is gestegen en zit op de benchmark. 3 Onderdelen scoorden traditioneel minder: werkdruk, persoonlijke ontwikkeling en communicatie.

Het meest tevreden is de leeftijdsgroep 55+, het minst tevreden de groep 25-44.

Conclusies die hier uit getrokken worden is of de stichting per levensfase adequaat personeelsbeleid voert. De stichting heeft al het proces opgestart om de gesprekkencyclus, doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling te verbeteren waardoor de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkelingen beter zichtbaar en bekend zullen worden.

Een andere punt van aandacht is de belevenis van ongewenst gedrag. Wat ongewenst is, is door de enquête niet nader gespecificeerd. 9% heeft aangegeven ongewenst gedrag te hebben ervaren en daarvan heeft slechts 25% dat gedrag gemeld. De vraag die hieruit rijst is of medewerkers bekend zijn met de regelingen die de stichting hiervoor heeft: vertrouwenspersoon, vertrouwensarts enz.

6. Bestuurlijk Jaarplan

Rak praat de GMR bij n.a.v. het Bestuurlijk Jaarplan.

Onderwijskwaliteit

Het onderling uitwisselen van informatie tussen de scholen is gestart. Gesprekkencyclus/functiehuis worden in de volgende GMR-vergadering gepresenteerd. De GMR is uitgenodigd voor de presentatie van het nieuwe Koersplan (zie ook hierboven).

Financiën

De aanbesteding voor leermiddelen is afgerond en de aanbesteding van schoonmaak is van start gegaan. De directeuren hebben 2 schoolmedewerkers voorgedragen om samen met Rak aan de aanbesteding te werken. Het doel van de aanbesteding is kwaliteitsverbetering waarbij het schoonmaakpersoneel zelf een bonus krijgt bij goed uitvoeren van de taken. Er wordt een RI (risico inventarisatie) op stichtingsniveau uitgevoerd. De reserves worden besteed voor werving en behoud van het personeel (zie ook Synecom).

7. Terugblik presentatie Synecom

Het onderzoek van Synecom leidt tot 3 acties"

- A. Instellen van een denktank voor leerkrachten – hoe maak je werken bij Wijzer aantrekkelijk'
- B. Look en Feel van Wijzer en Wijzer scholen;
- C. Wervingsactie

Er is ervoor gekozen met punt C te beginnen – het lerarentekort is immers nijpend. De dames van Synecom helpen de directeuren in de uitvoering van personeelsadvertenties. Er wordt ook gekeken naar de websites en de website van Wijzer om te komen tot een frisser presentatie. De directeuren worden hierdoor ontlast.

De GMR doet voorstellen om het werken bij Wijzer aantrekkelijker te maken:

- Stimuleren extra werken door bijvoorbeeld 5% extra loon aan te bieden.
- Een lijst publiceren waarop alle 'secundaire' arbeidsvoorwaarden terug te vinden zijn – vakantie, pensioen, 13^e maand - en waar ook rekenvoorbeelden te zien zijn over bijvoorbeeld de voordelen van uitbreiding van de WTF nl. o.a. extra opbouw pensioen.

Alle voorstellen worden doorberekend door het administratiekantoor. Rak wijst erop dat nieuwe regelingen voor de hele organisatie gaan gelden. De nieuwe voorstellen zullen ook binnen de fiscale

mogelijkheden moeten passen – de stichting kan voor slechts 1,8% van de totale loonsom uitgeven aan werkkostenregeling.

8. Reglement GMR

Het in 2017 getekende Reglement werd door de GMR aangepast aan nieuwe wet- en regelgeving. Het stuk is in de fase dat het afgetikt kan worden, maar door omstandigheden is dat nog niet gebeurd.

Het Reglement en statuten (beide verplicht) worden op de agenda van de volgende GMR-vergadering gezet.

9. Opleiding en Jaarplanning

De GMR bespreekt de opleidingswens. Deze beperkt zich in eerste instantie tot de basis cursus die de GMR in het voorjaar gaat regelen. De behoefte aan overige scholing zal door de secretaris van de GMR worden geïnventariseerd.

GMR-leden die reeds een scholing hebben gehad, namen uit die scholing mee dat de GMR een planning van te bespreken documenten en speerpunten 'moet' hebben.

Dit onderwerp wordt op de volgende vergadering geagendeerd.

Rak wijst de GMR erop dat zij zich ook kan laten begeleiden door een extern adviseur/bedrijf.

10. Afsluiting

Oekraïne

De directeur-bestuurder doet verslag van de stand van zaken t.a.v. de opvang van Oekraïense vluchtelingen in de regio Uithoorn.

Er worden in 1^e aanleg ca. 50 vluchtelingen verwacht waarvan 30 kinderen. Het onderwijs is partner binnen de totale oplossing, dus een van de spelers.

Uitgangspunt is dat het kind in zijn/haar landingsplek thuis-nabij onderwijs aangeboden wordt via een 3-traps 'raket':

Onderwijs in eigen taal

Instroom ITK

Instroom regulier onderwijs.

Er wordt eerst een plan opgesteld over programma en wie het uit gaat voeren en daarna wordt de plek gerealiseerd.

Wijzer neemt als grootste onderwijsaanbieder hierin het voortouw met stichting Auro als partner.

De voorzitter sluit de vergadering dankt de deelnemers voor hun aanwezigheid.

De volgende GMR-vergadering wordt gehouden op

31 mei 2022, Springschans

Besluitenlijst 2022

Nr		
1	De GMR adviseert positief over de begroting	25 januari 2022