

Verslag GMR-vergadering 31 januari 2023

Aanwezig

Het Duet	Personeelsgeleding	Marcella Bax
Het Duet	Oudergeleding	Maaïke Roseboom, voorzitter
De Kwikstaart	Personeelsgeleding	Nathalie van den Heuvel
De Kwikstaart	Oudergeleding	Hester van der Putten
De Springschans,	Personeelsgeleding	Daan Bartels
De Vuurvogel	Personeelsgeleding	Marjolein van Hoorn, secretaris
De Vuurvogel	Oudergeleding	Damia Beddouj
De Zon	Personeelsgeleding	Marjoleine Hoekstra
Wijzer aan de Amstel	Directeur-bestuurder	Ronald Akkerboom
Wijzer aan de Amstel	Verslaglegging	Mia Olthof
Afwezig m.b.		
De Springschans	Oudergeleding	Sekhar Lahiri
't Startnest	Personeelsgeleding	Tanja Wijnands
't Startnest	Oudergeleding	vacature
De Zon	Oudergeleding	Vacature vervuld

1. Opening

Mevrouw Maaïke Roseboom opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

2. Besloten vooroverleg GMR

3. Mededelingen

- De GMR blijkt niet op volle oorlogssterkte te zijn zoals eerder gedacht. Er is een vacature voor een ouderlid van 't Startnest.
- De directeur-bestuurder informeert de GMR over de jongste ontwikkelingen op het gebied van de schoonmaak. De mededelingen staan onder embargo.

4. Verslag d.d. 13 december 2022

De lijst van aanwezigen wordt aangepast.

Het gecorrigeerde verslag wordt vastgesteld en op de website geplaatst.

5. Verschil in WTF

Rak Het streven van de stichting is cao-conform alle WTF uit te drukken met 1 cijfer achter de komma. 0,2 WTF is 1 dag van 8 uur. Het bekrachtigen van deze wijziging ligt bij de MR van de individueel scholen. Niet alle MR-en gingen met de wijziging akkoord (Zon en Springschans) waardoor er een verschil in gebruik van WTF tussen de scholen bestaat. Nieuwe werknemers worden wel ingedeeld volgens het nieuwe systeem. Een aantal oude werknemers niet. Rak onderzoekt verder.

6. Terugkoppeling/opvolging vorige vergadering - Stafbureau

Ter ondersteuning van dit onderwerp heeft Rak het organogram van de stichting mee gestuurd.

Het stafbureau heeft geen eigen begroting en wordt in feite door de scholen gefinancierd. Er zijn een aantal strategische keuzes gemaakt waardoor het stafbureau klein blijft:

- a. Door specialistische expertise in te kopen worden een aantal risico's verkleind – denk aan ziektevervangings. Dit is altijd gedekt wanneer extern wordt ingekocht.
- b. Eigen mensen betrekken bij projecten/beleidsstukken. Door het lerarentekort en de gevolgen daarvan wordt de haalbaarheid hiervan nader bekeken.
- c. Het is niet nodig/wenselijk dat het stafbureau alles kan.

De GMR wisselt met Rak van gedachten over de voordelen van een uitbreiding van het stafbureau.

Leerkrachten worden op schoolniveau belast met ICT-taken. In het huidige klimaat van tekorten komt deze extra belasting steeds meer onder druk, uitvoering van de taken wordt steeds minder haalbaar, en er is onvoldoende expertise in de scholen. Een stafmedewerker ICT zou dit verhelpen.

Rak heeft in een verkennend gesprek met de directeuren over het aanstellen van een stafmedewerker ICT gesproken. De behoefte in iedere school is anders, is gebleken. Men staat er verschillend in. Het voorstel wordt nu aangescherpt.

In de visie van de GMR is het stafbureau ter verlichting van de leerkrachten. 1 ICT-werknemer bovenschools die alle scholen bedient zou tot de mogelijkheden moeten behoren. Rak beaamt dat dat in theorie klopt, echter de realiteit is weerbarstiger. Het huidige profielvoorstel voor een ICT-medewerker is een schaap met 5 poten. Dat is onrealistisch en vraagt om verfijning.

7. Protocol verzuim leerlingen

Het voorliggende stuk is ter goedkeuring van de oudergeleding.

Het stuk is tot stand gekomen in samenwerking met het UDO (Uithoornse Directeuren Overleg) en de gemeente Uithoorn. Het stuk is een uitwerking van de wet op leerplicht voor de gemeente en de gemeente vraagt nu de oudergelden van alle GMR-en akkoord te geven op dit stuk. Met dit stuk werken /reageren alle scholen in Uithoorn hetzelfde op vragen over verlof en verzuim.

De oudergeleding van de GMR gaat akkoord met het Protocol Verzuim.

8. Innovatie op de werkvloer

Dit voorstel hoort bij Thema 4 van het Koersplan en is met de directeuren besproken. Via een power point presentatie licht Rak het toe.

Innovatie op de werkvloer en waardering naar de medewerkers die met innovatie komen sluit aan bij goed werkgeverschap, kwaliteit van het onderwijs en waardering van (zittende) werknemers.

Uit de discussie met de GMR volgt dat het van belang is dat er uitwisseling is tussen scholen, dat het bekend gemaakt wordt en dat het leren te innoveren versterkt kan worden – door bijvoorbeeld naar elkaar te kijken.

Dit voorstel is een voorbeeld van hoe het koersplan (praktisch) verhoudt tot gesprekken met de GMR.

Rondvraag:

- Het bestuurlijk jaarplan komt volgende keer op de agenda terug.
- De terugkoppeling van het functiehuis en meerjarenformatiebeleid moet nog plaatsvinden. Rak bevestigt dat er gekeken wordt naar de mogelijkheden van een schaal 9. In de volgende vergadering kan hij zeker een stand van zaken bespreken.

De voorzitter bedankt Ronald Akkerboom en Mia Olthof voor hun aanwezigheid.

9. Korte reflectie en interne bespreking GMR

De volgende vergadering vindt plaats op:

21 maart 2023
Reguliere GMR-vergadering
Locatie: De Springschans

Besluitenlijst 2023

Nr	Onderwerp	Datum
11	De GMR – oudergeleding – stemt in met het Protocol verzuim leerlingen	31 januari 2023

Besluitenlijst 2022

Nr	Onderwerp	Datum
10	De GMR stemt in met het vakantierooster 23-24	13 december 2022
9	GMR adviseert positief t.a.v. de Begroting 23-26	13 december 2022
8	GMR stelt het Medezeggenschapsreglement 2022 vast	5 juli 2022
7	P-GMR stemt in met de tijdelijke uitbreiding reiskostenvergoeding voor OP	5 juli 2022
6	P-GMR stemt in met scholingsovereenkomst behorende bij gesprekkencyclus	5 juli 2022
5	Vergaderschema 2022-2023 vastgesteld	31 mei 2022
4	De P-GMR stemt - met beperkingen - in met de gesprekkencyclus	31 mei 2022
3	De P-GMR stemt in met het functiehuis versie 20220516	31 mei 2022
2	De P-GMR adviseert positief over arbodienst Spoor3	31 mei 2022
1	De GMR adviseert positief over de begroting	25 januari 2022