



GMR Jaarverslag

Schooljaar 2019-2020

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Interne organisatie en bezetting	4
Verdeling aandachtsgebieden	4
Instemmings- en adviesrecht	4
Kweekvijvertraject en schoolcoördinator	6
Invulling Integraal Leiderschap, Actualiseren & herwaardering functies Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)	7

Inleiding

Schooljaar 2019-2020 was voor al het onderwijs, wereldwijd, en dus ook bij Morgenwijzer een bijzonder jaar. Aanvankelijk is het schooljaar voortvarend van start gegaan met de nodige ambities en plannen om de organisatie van het onderwijs en daarmee ook het onderwijs zelf vooruit te brengen.

Daarnaast kwam er aan het begin van 2020 een virus op dat zich aanvankelijk lokaal in China manifesteerde. Uiteindelijk kreeg het coronavirus in Europa voet aan de grond. Morgenwijzer werd begin maart geconfronteerd met de eerste leerling die hiermee was besmet. Twee weken later zijn op last van de overheid in Nederland alle scholen gesloten. Ook Morgenwijzer werd hierdoor overvallen. Een periode van thuisonderwijs brak aan. Veel scholen hebben in hoog tempo een structuur opgezet om leerlingen thuis onderwijs te kunnen geven. De infrastructuur werd snel goed ingericht. Voor de organisatie en al haar medewerkers, zeker voor het onderwijzend personeel, was dit een heel heftige periode. Uiteindelijk zijn alle scholen na de meivakantie gedeeltelijk en later weer helemaal open gegaan.

Vanuit de GMR was er intensief en veelvuldig contact en overleg met het CvB en de directie van Morgenwijzer. We zijn goed meegenomen in de beleidsaanpassingen en de invoering van de vele regels voor de scholen. Het virus is de wereld nog niet uit. Nog steeds gelden regels voor het houden van afstand en het ontvangen van ouders in de schoolgebouwen. Daarnaast heeft de organisatie ook veel geleerd van onderwijs op afstand en kan daar in de toekomst haar vruchten van plukken.

Al met al was dit een enerverend schooljaar waarin we als GMR veel hebben overlegd en we vanuit onze rol het CvB hebben kunnen bijstaan.

In dit verslag gaan we in op de organisatie van de GMR en op een aantal ontwikkelingen die uitgebreid aan de orde zijn geweest.

Als GMR willen we uitspreken dat we blij zijn dat we alle discussie met het College en de Raad van Toezicht in de sfeer van vertrouwen kunnen voeren. We willen met name het college bedanken voor haar inspanningen ons als GMR bij de zware onderwerpen tijdig mee te nemen in het proces en de te nemen stappen, vaak al voordat een beleidsvoorstel ter instemming werd aangeboden. Dit draagt bij aan een cultuur waarin prettig wordt samengewerkt.

september 2020,
Marcel van Egmond
Secretaris GMR Morgenwijzer

Interne organisatie en bezetting

De GMR is verdergegaan met de ingeslagen weg om met een positief kritische houding te overleggen, intern en ook met het College van Bestuur (CvB). Daarbij maken we gebruik van een document 'Organisatie en administratie' waarin we onder andere onze taakverdeling hebben vastgelegd. Over onze eigen organisatie, manier van aanpak en de communicatie met onze achterban hebben we jaarlijks overleg en scherpen we onze afspraken aan.

Naast eigen regels bestaat de GMR natuurlijk vooral uit mensen. Afvaardiging vanuit het personeel van Morgenwijzer uit vele scholen en ook vrijwilligers die de ouders van leerlingen vertegenwoordigen. De invulling van de posities bij de GMR is aan veranderingen onderhevig. Schooljaar 2019-2020 kende een aantal wijzigingen in de bezetting. Zo hebben we afscheid genomen van Marit Camphuijssen en William Bastiaan. Aan het eind van het schooljaar namen we ook afscheid van Anoeek Sloot en Marcel van Egmond. Begin 2020 is Bas Terwee, ouder van leerlingen op De Hobbitburcht, de gelederen van de GMR komen versterken.

We bedanken hen allen voor hun gewaardeerde inzet.

Verdeling aandachtsgebieden

De GMR heeft een aantal functies en met name een aantal aandachtsgebieden. Voor elk aandachtsgebied is ten minste één lid de woordvoerder in vergaderingen. Zij zijn degenen die in ieder geval de vele voorstellen voor beleid vanuit het CvB bestuderen en erover in gesprek gaan. Gelukkig is de ervaring dat veelal alle leden zeer actief aan discussies deelnemen.

Per eind juni 2019 kent de GMR de volgende samenstelling uit de Personeelsgeleding (P), of de Oudergeleding (O) en nemen zij zitting in de volgende commissie of vervullen zij de volgende functie:

Amber van der Sluis	(P) kennishouder instemmings- en adviesrecht
Anoeek Sloot	(O) financiën
Bas Terwee	(O) onderwijs en innovatie, communicatie en informatievoorziening
Cardia Geers	(P) organisatie administratie
Carolina Tas	(P) personeel, plaatsvervangend secretaris
Jan Willem van der Kaaij	(P) voorzitter
Marcel van Egmond	(O) secretaris , financiën, communicatie en informatievoorziening, plaatsvervangend voorzitter
Lisette van der Eijk	(O) personeel
Niet belegd	kennishouder statuten en reglementen

Eind juni zijn er twee vacatures voor de oudergeleding en twee vacatures voor de personeelsgeleding.

Instemmings- en adviesrecht

De GMR heeft in het schooljaar de volgende vergaderingen belegd:

- negen overlegvergaderingen met het College van Bestuur
- één vergaderingen gezamenlijk met de Raad van Toezicht
- één bijeenkomst met voorzitters van de MR-en van scholen

In haar vergaderingen bespreekt de GMR vele onderwerpen die de stichting betreffen. Overlegvergaderingen met het College zijn er met name om voorstellen vanuit het College te bespreken waarvoor de GMR een instemmingsrecht heeft of waarvoor een advies wordt gevraagd. Daarnaast informeert het CvB de GMR over diverse onderwerpen en ontwikkelingen. Om een beeld te geven van de onderwerpen die in het schooljaar zijn behandeld geven we een overzicht van het beleid en documenten waarover de GMR met het CvB heeft overlegd. Dit zijn:

- Passend onderwijs
- Plaatsingsbeleid
- Toezichtskader Raad van Toezicht
- Managementstatuut
- Kwaliteitsbeleid
- Procedure werving en selectie servicebureau
- Richtlijnen computergebruik door leerlingen
- Directie assistent Morgenwijzer.
- Stand van zaken en maatregelen vanwege het lerarentekort, maatregelen voor de continuïteit van het onderwijs
- Wijziging samenstelling College van Bestuur.
- Formatieplaatsenplan, bestuursformatieplan 2020/2021
- Plaatsingsbeleid
- Procedure inzet Observatie-instrument Competentie Thermometer
- Begroting
- Richtlijnen computergebruik door leerlingen binnen Morgenwijzer.
- Convenant Samen Opleiden
- Staking leerkrachten op 30 en 31 januari
- Tevredenheidsonderzoeken
- GMR-MR Overleg en communicatie met de achterban van de GMR
- GMR- reglement, zittingsduur GMR leden
- Vakantierooster 2020-2021
- Managementstatuut
- Kweekvijvertraject en taakbeschrijving schoolcoördinator
- Centrale opvang kinderen
- Infographics over stand thuisonderwijs, maatregelen als gevolg van het Covid-19 virus, volledige opening van scholen per 8 juni 2020
- Kweekvijvertraject 2.0 en taakbeschrijving schoolcoördinator
- Aanstelling Coördinator Ondersteuningsteam
- Invulling Integraal Leiderschap Actualiseren & herwaardering functies Onderwijs Ondersteunend Personeel
- Stand van zaken overdracht scholen naar WIJ de Venen en v.v.
- Addendum op het strategisch beleid

Een aantal onderwerpen behandelen we in dit verslag meer uitgebreid.

Kweekvijvertraject en schoolcoördinator

Verspreid over twee vergaderingen heeft de GMR gesproken over de invoering van een kweekvijvertraject en de functie van schoolcoördinator.

In het verleden waren er binnen Morgenwijzer junior-directeuren werkzaam. Het CvB was van mening dat er met name op het gebied van verantwoordelijkheden zaken te verbeteren waren.

Het CvB stelt voor om een opleidingstraject te starten voor medewerkers die de ambitie hebben uiteindelijk een directeursfunctie te vervullen. Daarnaast zal dan, naast de functie van schooldirecteur, ook de functie van schoolcoördinator worden ingevoerd.

Binnen Morgenwijzer is er potentieel dat men wil benutten en wil inzetten om geschikt geachte medewerkers op te kunnen leiden voor de functie van schooldirecteur. De schoolcoördinator, een nieuwe functie, wordt ingevoerd als opstap naar een directeursfunctie. Schoolcoördinatoren zijn naar buiten toe, dus naar leerlingen en ouders van leerlingen, het aanspreekpunt. Zij gaan over dagelijkse gang van zaken en besturen feitelijk de school. Op scholen waar een schoolcoördinator werkzaam is, zal een schooldirecteur feitelijk de eindverantwoordelijkheid dragen. Die vervult in de dagelijkse praktijk echter een rol in de achtergrond. Een schooldirecteur kan op deze manier dan ook te maken hebben met meerdere schoolcoördinatoren of met meerdere scholen.

Met de GMR is uitgebreid gesproken over de invoering van een buddy-rol die een medewerker naast zich heeft wanneer zij of hij met het kweekvijvertraject bezig is.

De GMR heeft aangedrongen op het duidelijker vastleggen van de verantwoordelijkheden van zowel iemand die aan het kweekvijvertraject deelneemt als aan een schoolcoördinator.

Dit is in goed overleg met het CvB opgepakt. De GMR heeft met deze veranderingen ingestemd en meegelopen zodat dit traject als voor schooljaar 2020-2021 kan worden ingezet.

Invulling Integraal Leiderschap, Actualiseren & herwaardering functies Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP)

Op basis van dit rapport heeft het CvB een voorgenomen besluit genomen tot invoering van een schooldirecteur A en B; waarbij de B-functie meer verantwoordelijkheden vraagt voor beleidsontwikkeling en -implementatie op schoolniveau.

Bureau Leeuwendaal heeft op verzoek van het CvB een rapport geschreven, naar aanleiding van de aanpassingen in de CAO waarin nieuwe functies voor directies en OOP zijn opgenomen, en de verdere doorontwikkeling van Morgenwijzer naar integraal leiderschap zoals in het strategisch beleidsplan is beschreven. Kernpunt van een integraal verantwoordelijk schooldirecteur is 'verantwoordelijkheid nemen'.

Er worden twee directeursfuncties ingevoerd, corresponderend met de D11 en de D12-schaal in de CAO. Een integraal schooldirecteur zal zelf beleid ontwikkelen en uitvoeren voor haar of zijn school en wordt daarbij door de Directeur Onderwijs en Ontwikkeling geadviseerd. Andere schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijsbeleid zoals dat door het management is opgesteld.

Daarnaast wordt in de toekomst de formatie van schooldirecteuren bovenschools georganiseerd.

De GMR heeft hierover met zowel adviesbureau Leeuwendaal als het CvB in twee sessies van gedachten gewisseld.

Een deel van de notulen over dit onderwerp luidt als volgt:

"Overleg met het CvB

GMR-lid vraagt zich af waar je het 'regel'-werk belegt als je een D12 directeur hebt en je wilt dat deze beleid ontwikkelt, op een kleinere school. In antwoord wordt aangegeven dat een D12 functie voor een aantal dagen in de week wordt ingeroosterd en dat je dan de aansturing van een school kunt combineren met een schoolcoördinator.

GMR-lid vraagt hoe je als GMR kunt instemmen met een bestuur formatieplaatsen plan waarbij de formatie van directeuren bovenschools plaatsvindt met een onderbouwing op inhoud voor verdeling van directiefuncties. Medewerkers adviesbureau geeft aan dat je als GMR moet richten op de inhoudelijke argumentatie die het CvB geeft. De omvang van school blijft wel een richting geven; de beoordeling gaat meer op inhoud en minder op een strakke regel als leerlingaantallen. Het CvB geeft nog een aantal voorbeelden van de huidige praktijk waarin er ook discussie is over directieformatie terwijl dat inhoudelijk lang niet altijd goed is uit te leggen. Ook Directeur HR legt uit waarom Morgenwijzer eigenlijk af wil van toebedelen op basis van numerieke data. Men zoekt naar inhoudelijke onderbouwing van de verdeling.

GMR-lid stelt dat een grote school een D11 directeur kan hebben en een D12 functie voor een kleine school is in theoriemogelijk. Het CvB legt uit dat bij een kleine school niet altijd veel integraal aan te sturen is en je daarom vaak wel een D11 functie inzet. Bij speciale redenen kun je wel een D12 inzetten. Er worden meerdere voorbeelden gegeven waarbij een D12-functie voor een bepaalde periode ingezet wordt. Dit gaat in samenwerking met de MR van de betreffende school.

GMR-lid mist de link naar de subjectieve inschatting naar de gewenste indeling van directieformatie en de theorie in het rapport. GMR-lid vraagt om transparantie over wat we complex vinden. Het CvB vertelt over het opmaken van de directieformatie en welke aandachtspunten daarbij spelen. Ze geeft wel aan dat de GMR waakzaam zou moeten zijn dat de directieformatie in totaal niet te zwaar wordt. Meer directie gaat immers ten koste van andere (onderwijs)zaken.

Aan de GMR wordt instemming gevraagd op een bestuur formatieplaatsen plan waarbij de indeling/verdeling inhoudelijk wordt onderbouwd. De GMR kun je wel iets vinden van het proces en de manier waarop het CvB dit invult. De GMR kan niet aangesproken worden op de inhoudelijke indeling van de directiefuncties.

Directeur HR licht nog toe dat er uiteindelijk ook een financieel overzicht wordt gemaakt waarbij je onder aan de streep toch een minimale bezetting op schoolniveau wenst.

Over de functiebeschrijving voor het OOP heeft niemand vragen. “

Uiteindelijk stemt de personeelsgeleding in, de oudergeleding geeft een positief advies

Er wordt een advies meegegeven in een matrix inzichtelijk te maken welke criteria er gelden voor het wegen of een school 'zwaarder' of 'lichter' is waarmee dan gemakkelijker kan worden beoordeeld of er een D12- respectievelijk een D11- directiefunctie wenselijk is.