

Notulen GMR Morgenwijzer, 1 februari 2022

- Aanwezig:** Jan Willem van der Kaaij, Rob Swinkels, Anita Muijderman, Marlies de Geus (sluit later aan), Cardia Geers, Amber van der Sluis.
- Afwezig:** Bas Terwee (zonder afmelding), Danielle Balvert (met afmelding), Lisette van der Eijk (met afmelding).
- Locatie:** Online
- Notulist:** Eveline van der Wereld

1 Opening

De voorzitter opent de online vergadering in deze GMR samenstelling om 19:30 uur.

2.0 Vaststellen van de agenda

Eén GMR-lid haakt later aan, om die reden wordt agendapunt 3a met 3b gewisseld.
De agenda wordt vastgesteld.

2b/3b/4b Notitie Onderwijs Anders Organiseren

Ter instemming van de GMR, artikel 12 ligt voor het oplegblad en notitie Onderwijs Anders Organiseren.

Portefeuillehouders: twee GMR-leden

Vooroverleg + overleg Cvb.

De voorzitter geeft het woord aan de aanwezige portefeuillehouder.

GMR-lid: Veel informatie, strekking van de 4-daagse schoolweek is bekend maar de materie is complex. De voorbereidingstijd voor het inlezen van de documenten was kort.

Analyses zijn duidelijk, helder en met structuur beschreven.

Inhoudelijke vragen/opmerkingen:

GMR-lid: Op pagina 7, punt 3.3. Voor- en nadelen leerkracht regie model.

Kiezen voor een ander organisatie-model kan betekenen dat daardoor mogelijk niet aan de wettelijke eisen kan worden voldaan. Wat gebeurt er nu met het werken aan de kwaliteit gezien de opdracht die er ligt vanuit inspectie?

Cvb: Het aandachtgebied dat er ligt vanuit inspectie gaat om de kwaliteitscyclus die nog moest worden gemaakt en die wordt momenteel geïmplementeerd.

Directeur bedrijfsvoering: We voldoen aan de kaders van de inspectiekaders. Inspectie onderschrijft nu hierin nog dat leerlingen 5 dagen onderwijs moeten krijgen in het kerncurriculum door een bevoegde leerkracht, dat is nu niet altijd uitvoerbaar gezien het tekort in leerkrachten.

Cvb: Vervolg inspectie is gepland in 2024.

Op Pagina 8, uitgangspunten kwaliteit in het lesaanbod, dit punt riep vragen op bij GMR-lid. Krijgen zorgleerlingen nog wel voldoende aandacht? Kan band gekweekt worden met kinderen met gedragsproblemen als meerdere mensen voor de groep staan?

Cvb: Als bestuur geven wij de kaders mee, directeuren gaan met deze uitwerking aan de slag op de scholen. Verschilt per school en bemensing. Het optimaliseren van de kwaliteit, daar ligt de belangrijkste opdracht op de scholen. Het advies vanuit BMC-rapport kan helpend zijn hierin, de aanbevelingen kunnen mee worden genomen in mogelijk nieuwe organisatievorm.

Pagina 12: gesproken wordt over een EVC-traject, wat is dat?

CvB: Eerder Verworven Competenties. Meer op bekwaamheid, in VO wordt daar al langer mee gewerkt. Medewerker zonder bevoegdheid maar worden intern opgeleid. Externe beoordelen de bekwaamheid van deze medewerker.

Op pagina 14, één na laatste alinea. "Leerkrachten met extra regie krijgen extra tijd om deze regie uit te voeren". Hoe krijgen zij deze extra tijd?

Directeur bedrijfsvoering: Voor een deel is dit aan de scholen zelf, dit kan in het werkverdelingsplan verschillen per school. Meer tijd is te creëren door taken die zij niet gaan doen (verschuiving taken). Regisseursfunctie moet prevaleren. Zelf rekenen, taal en leesonderwijs geven en de onderwijskwaliteit van de instructeur borgen.

Wat GMR-lid opviel is dat in de uitwerking in de bijlagen van de alternatieve schoolweek, rekening is gehouden met de bouw waarvoor leerkracht werkzaam is. CvB merkt op dat dit element is meegenomen door de directeuren, zij hebben deze modellen gemaakt.

GMR-lid merkt op niet het gehele document gelezen, enkel het oplegblad met toelichting.

Een redelijk voor de hand liggende vraag die ontstaat bij het lezen; is er geen andere motivatie dan schaarste te concluderen (en dat deze conclusie de enige opbrengst is uit een brainstormsessie met directeuren/leerkrachten?).

Hoe zijn zij op deze mogelijkheden gekomen en zijn er niet nog andere mogelijkheden? GMR-lid valt ander GMR-lid hierin bij. Is er geen landelijke test? En welke pilot en op welke school? En wat vinden docenten hiervan gezien de duidelijk andere aanpak met name bij het regiemodel?

Reactie CvB: Morgenwijzer loopt hierin vooruit en is een pioniersstuk. Er is gekeken naar Amsterdam en daar zijn de succesfactoren overgenomen en vertaald naar de mogelijkheden binnen Morgenwijzer.

Er wordt nu veel praktijk opgedaan door de scholen, dat volgt in evaluatie over 1,5 jaar, dus mogelijk zijn er meer en andere ideeën. GMR-lid heeft nog ideeën die hij graag inbrengt. CvB ontvangt deze suggesties graag per mail, zodat dit als input kan worden meegenomen op de studiedag.

GMR-lid: In het stuk van de alternatieve schoolweken; "meerdere leerkrachten voor de groep". Wij hebben deze situatie in de praktijk gehad, vanwege personeelstekorten. Deze samenwerking met meerdere leerkrachten voor de klas was geen belemmering voor ouders en leerlingen. In het stuk wordt meerdere leerkrachten voor de groep als een nadeel gezien. Ik wil uit ervaring meegeven dat dit niet per sé het geval is.

Op bijlage 3: Regie model. Is er een groep aanwezig binnen Morgenwijzer van onderwijsassistenten met een afgeronde hbo-opleiding die doorontwikkeling naar leerkracht/instructeur maken?

Werkt twee kanten op: leerkrachten die Pabo hebben gedaan maar niet meer de groepsverantwoordelijkheid willen en voor OAS is er een stuk doorontwikkelingsperspectief.

En welke kansen zijn er dan voor de OAS die geen hbo-opleiding heeft afgerond maar wel zeer ervaren is? Directeur bedrijfsvoering geeft aan dat er daar een kortstondige toelage voor zal worden toegekend, niet structureel.

Is er ondanks afwezigheid van een afgeronde hbo-opleiding, maar wel vanuit ervaring of aanbeveling nog ontwikkeling tot instructeur mogelijk?

CvB: daar lopen nog twee lijnen op gebied van onderwijsassistenten in schaal 4 en 5 maar staat los hiervan. Wenselijk is om meerderheid HBO+WO opgeleide mensen in de organisatie te hebben.

Vooropleiding is wel degelijk anders van OAS dan die van de leerkrachten hbo opgeleid.

GMR-lid: Wil graag belichten dat ervaring in de praktijk anders kan zijn; dat een hooggeschoolde leerkracht aangesteld is waarbij pedagogische kwaliteit mist. Hoe komt je tot leren als het pedagogisch klimaat niet in orde is?

CvB: Beamt dit, dit wordt wel in de ontwikkelingsgesprekken meegenomen. We willen graag balans houden in het opleidingsniveau, dat doet namelijk wat met de organisatie.

In het regiemodel staat dat voor kortstondige periode OAS als instructeur wordt aangesteld. Op pagina 12 staat beschreven dat de leerkracht wel verantwoordelijk is voor de lesvoorbereiding van de instructeur. CvB verduidelijkt dat dit om de leerlijnen en didactiek van de groep gaan. Dit punt werd onjuist geïnterpreteerd door GMR-lid.

GMR-lid heeft een vraag specifiek over de modellen in de bijlagen. Daarin staat dat een vak als Wereldoriëntatie deels doorgeschoven zal naar VO. Volgt er achterstand als Morgenwijzer hierin pioniert en andere besturen niet, komen leerachterstanden op gebied WO en Engels dan op het VO aan?

CvB: Zij maken keuzes op gebied van WO. Engels blijft hick-up tussen PO en VO. Een vakleerkracht Engels uit het VO is momenteel een pilot bij Vianova.

GMR-lid over de beschrijving van de inzet van externe organisatie zoals Junis; Zij hebben zelf tekorten, hoe kunnen zij helpen?

Dit bevestigt Directeur bedrijfsvoering, maar zij hanteren andere werktijden. In KO werken zij met versnipperde arbeidsovereenkomst en in de daluren van de KO kan daarvan gebruik worden gemaakt door de scholen.

Presentatie CvB - Positionering arbeidsmarkt.

Context Morgenwijzer

Actuele vacatures basisformatie in FTE (januari 2022), worden getoond.

De aantallen die getoond worden liggen feitelijk hoger, het primaire proces prevaleert altijd.

Waarbij opgemerkt:

- Basisformatie niet overal gevuld (dit zijn de gaten in de formatie)
- Scholen met een hoge schoolweging zijn kwetsbaar (de extra toelage doet weinig in de werving)
- Directievacatures steeds moeilijker te vervullen. (Matchingsgesprekken met directeuren zijn zeer belangrijk om binding te behouden).

Nabespreking

Met interesse geluisterd, goed uitgewerkt stuk.

GMR-lid zal nog een aantal ideeën indienen in overleg met de voorzitter. Er is voor nu een goede weg ingeslagen.

Op dit punt wordt instemming gevraagd van de volledige GMR.

Aanwezige GMR leden geven instemming op het stuk "Onderwijs Anders Organiseren".

Interne arbeidsmarkttoelage:

Vooroverleg + overleg CvB.

GMR-lid spreekt haar bedenkingen uit over het beleid interne arbeidsmarkttoelage.

GMR-lid heeft moeite om hierop instemming te geven kijkend naar huidige personeel.

Hoe vormt dit zich binnen een school waar vacature ruimte is en een arbeidsmarkttoelage op wordt gezet? Zorgt dit mogelijk voor scheve verhoudingen?

CvB: duivels dilemma, is een risico. Is wel voor een bepaalde periode, de directeur heeft daar iets in uit te leggen. Leerkrachten zijn niet los te weken van de scholen.

Stimuleringsstoelage voor ondersteuning op de school en weg van hun vaste school is dan een middel. Het is onderdeel van een pilot en valt en staat met hoe directeuren dit bespreken op hun school, dit moet vooraf en volledig transparant in gesprek met het team.

Gaat het verschil maken, dat is de vraag. Er is nu geen enkele beweging in deze overstap. Niet geschoten is altijd mis. Speelt vanaf volgend schooljaar en geëvalueerd wordt of dit doorgezet moet. Deze methode is een risico maar dicht wel het gat in de formatie tijdelijk en verminderd de druk op het team.

GMR-lid stelt dat je de cultuur van je school aantast: wat zal het doen met het huidige team? Is deze persoon bereid verder te bouwen aan deze school of tijdelijke invulling dus minder bereidheid? Je behoudt recht op je formatieplek op vaste school. Zijn de risico's niet te groot voor wat het teweeg kan brengen op de scholen?

Cvb: Een alternatief is er helaas niet, is experimenteerruimte. Gaat wel met zwaarwegende argumenten gepaard. Grens inzet ZZP is dan bereikt, dan is er zeker sprake van ongelijkheid. Als we geen stimulering toevoegen, blijven er gaten vallen en zorgt voor verzwaring van het hele team. Is wel altijd in overleg met het team van de school. Is een kaart die vanuit bestuur ingezet mag worden om gaten te dichten waar nodig is. Met de inzet hiervan zal zeer terughoudend mee omgegaan worden. Zal vanuit bestuur niet geïnitieerd worden. CvB heeft begrip voor de stelling van GMR-lid. Vergt uitleg en goed overleg.

GMR-lid geeft aan dat individuele ongelijke beloning bij gelijkaardig werk wettelijk niet toegestaan is.

Directeur bedrijfsvoering merkt op dat daarnaar is gekeken. CvB heeft deze vraag ook gesteld intern en laat deze wel specifiek toetsen. Als het niet kan, dan is deze troef niet inzetbaar en vervalt dan. GMR-lid sluit aan bij motivatie van GMR-lid.

Nabespreking

De PGMR wordt gevraagd instemming te geven en OGMR advies op dit stuk.

Zowel de PGMR als OGMR merken op moeite te hebben met invoering van dit beleid op twee punten:

- een mits instemming i.v.m. toetsing of deze toelage wettelijk is toegestaan;
- het inzetten van deze arbeidsmarktoelage

Argumentatie:

Cvb heeft verheldering gegeven over het daadwerkelijk initiëren. Dit ligt niet bij het bestuur of personeelszaken. Positief kan worden genoemd dat de keuze hierin in nauw overleg gaat met het team alvorens de vacature uitgezet zal worden. Dit was niet duidelijk op te maken uit het stuk en zal worden teruggekoppeld aan het CvB.

Is dit een blijvende oplossing? Wat doet het met het team? En de gelijkheid in het team? Is er geen ander scenario denkbaar?

Besluit:

GMR-lid merkt op hier moeite mee te hebben en geeft nu negatief advies.

Nog een GMR-lid sluit hierbij aan en geeft ook negatief advies.

Er is een meerderheid van de personeelsgeleding die instemming geeft met twee mitsen.

Een GMR lid ziet af van haar instemmingsrecht en onthoudt zich van stemming.

Er is een negatief advies in meerderheid van de oudergeleding. De afwezige GMR leden hebben hierin geen stemrecht.

Er zal beargumenteerd worden waarop het negatieve advies op gestoeld is. Binnen 6 weken zal het bestuur moeten reageren wat er met het advies gedaan gaat worden.
GMR-leden wordt gevraagd de zwaarwegende argumenten te mailen naar GMR-lid.
GMR-lid zorgt voor toelichting op het besluit voor het CvB.

Beleid complexiteitstoeslag onderwijsassistent

Vooroverleg

Geen vragen over dit beleid.

Nabespreking

Instemming PGMR, advies OGMR wordt afgegeven.

Beleid Tijdelijke inval studenten

Vooroverleg

GMR-lid geeft aan dat met dit soort zaken het gevoel ontstaat dat je inlevert op kwaliteit. Maar in deze situatie is het helaas de werkelijkheid en worden wij enigszins gedwongen tot dit beleid. GMR-lid merkt op dit zelf ook te ervaren op de school van de kinderen.

Nabespreking

Instemming PGMR en positief advies OGMR wordt hierbij afgegeven op het beleid tijdelijke inval studenten.

2c/3c/4c Aanbesteding arbodienstverlening

Ter instemming van de PGMR ligt voor het oplegblad en document: Aanbesteding arbodienstverlening.

Portefeuillehouders: twee GMR-leden

Vooroverleg

Niet besproken.

Overleg CvB

Zijn de vragen beantwoord voor GMR-leden?

Bestuurssecretaris: toekomstbestendigheid van de maatschap i.v.m. de pensioengerechtigde leeftijd van de arbo-arts. Er is oriëntatie op opvolging die past bij de visie van de arbodienst. De nieuwe arbo-arts is niet voornemens om komende 5 jaar te stoppen met werken.

Nabespreking

Dank voor de scherpte in de vragen namens CvB.

Instemming PGMR en positief advies OGMR wordt afgegeven op het document aanbesteding arbodienstverlening.

2d Notulen 22 november 2021 + Actielijst (vaststelling)

Pagina 2: onafgemaakte zin. 'Er' komt te vervallen.

Pagina 4: GMR-lid was afwezig maar mist deze informatie gezien de vertrouwelijke aard ervan en om die reden niet is opgenomen in de notulen. Dit punt zal nader worden besproken in het volgende overleg.

De actielijst zal op de volgende vergadering worden doorgenomen.

2e Nader overleg n.a.v. de stukken genoemd bij 2a t/m c (indien nodig)

-

3d Ter informatie aangeboden stukken

Oplegvel + kwartaalrapportage Q3. Niet besproken.
Vragen kunnen per email gesteld worden aan Directeur bedrijfsvoering.

4f Terugkoppeling overleg werkgroep Proactief onderwerp (besluit)

Niet besproken, volgt op het volgende overleg.

4g Classificatie van beleid (besluit)

Niet besproken, volgt op het volgende overleg.

4h Artikel 28 (besluit)

Niet besproken, volgt op het volgende overleg.

4i Overleg RvT en GMR (besluit)

De gezamenlijke GMR/RvT vergadering zal plaatsvinden op 8 februari van 20.00 tot 22.00 uur.

4j Terugkoppeling punten uit vooroverleg met CvB (ter informatie)

Vanuit het db van de GMR is een vraag gekomen over het invoeren van de citotoetsen. Voorzitter van de GMR vroeg zich af wat de reden was dat dit niet meer gedaan werd door medewerkers van het servicebureau. Voorzitter begreep nadat hij nadere informatie had ingewonnen dat dit twee jaar geleden voor het laatst gebeurd is en slechts voor vijf voormalige Soporascholen, wat onderdeel was van een harmonisatieproces. Vanuit het CvB volgde nog een nadere toelichting welke op ongeveer hetzelfde neerkwam. Dit agendapunt hoeft wat betreft de GMR geen verder vervolg te krijgen.

4k Rondvraag

GMR-lid wil switchen van contactschool; Twee GMR-leden ruilen van scholen.

GMR-lid: notulen MR leden, hoe worden deze verspreid. GMR-lid heeft de MR-en laten weten dat de vergadering van de GMR verlaat is.

GMR-lid: vraag vanuit MR Zilveren Maan; frequentie en inhoud nieuwsbrieven van andere scholen en de vraag om voorbeelden in te zien. Ouders van de Zilveren Maan zijn niet tevreden over de inhoud van de nieuwsbrief van de school en haalt graag ervaringen op van andere scholen.

GMR-lid: Bij het Vianova is er wekelijks een nieuwsbrief. AVG technisch gezien is het niet toegestaan om dergelijke informatie onderling uit te wisselen als GMR. Advies is om de betreffende MR zelf contact op te laten nemen met een MR van een school om globaal info te verkrijgen of dit bij de bijeenkomst van de voorzitters van de MR-en te bespreken.

4k Afsluiting van de vergadering

Leden worden bedankt voor hun inzet en betrokkenheid.



Morgenwijzer

Kindergarten de Toekomst

ACTIELIJST	WIE	GEREE
(2b Notulen) Check: zijn adviezen door CvB opgevolgd in het document: Opleidingsplan.	Secr.	ja
(2b Notulen) Check aansluiten andere cursusavond medezeggenschap	GMR-lid	
(3b Jaarverslag) Vragen n.a.v. het jaarverslag verzamelen en indienen bij CvB	Allen	ja
(4d Portefeuilleverdeling) Aanpassen zoals besproken	Secr.	ja
(4f Adressenlijst) Controleren en wijzigen indien van toepassing	Allen	
(4g GMR werkwijze) GMR lid uitnodigen voor komend vooroverleg CvB.	Secr.	ja
(4k jaarverslag GMR) uitgaven lief en leed ontbreken, navragen bij Rozemarijn	Secr.	ja
(4l Onderwerp Ouderenbeleid) Hoe proactief voor te dragen aan CvB + terugkoppeling Vianova	Vz.	ja
(2b Notulen 13-9) Werkbaar document kwaliteitssysteem beschikbaar stellen aan GMR (Jan Willem checkt deze actie bij Rozemarijn)	Bestuurssecretaris	
Vermelding website Morgenwijzer, GMR leden, voor- en achternaam + mailadres (Morgenwijzer mailadres)	Bestuurssecretaris	
Openstaande vacatures GMR in nieuwbrieven naar de ouders. Alle schooldirecteuren hierop wijzen.	Bestuurssecretaris	
Platform voor kennisbank GMR-pagina. (i.a.v. GMR-lid ->van Emjee?)	Voorzitter	
22 november 2021		
(2c) Meerjarenbegroting afspraak Mark, Sonja en GMR-leden	Voorzitter	
Platform voor kennisbank GMR pagina. (i.a.v. GMR-lid ->van Emjee?)	Voorzitter	
Nagaan bij GMR-leden wens vergaderen online/fysiek voor extra in te lassen vergadering met RvT.	Voorzitter	
(4g) Vragen voor CvB naar aanleiding van presentatie CvB omtrent samenwerkingspartner, richten aan de voorzitter.	Allen	
24 januari 2022		
-		
1 februari 2022		
-		