



GMR Jaarverslag

Schooljaar 2023-2024

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Werkwijze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	4
Ambities	6
Instemmingsaanvragen	7
Adviesaanvragen	7
Vorgelegd ter informatie	7
Gezamenlijke vergadering GMR – MR	8
Bijeenkomsten GMR – RvT	8
Bijlage achterbanraadpleging	9

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting MorgenWijzer.

Dit schooljaar stond voor ons in het teken van het informeren van en ophalen bij onze achterban. Wij denken hier stappen in te hebben gemaakt, mede middels het ontwikkelen van een MR-Wijzer en door een achterbanraadpleging te doen. In het jaarverslag zelf is hier meer over te lezen. Door het ophalen van informatie en door te lezen wat er binnen het werkveld speelt, willen wij gerichte keuzes maken waar we ons op willen focussen in het komende jaar.

Daarnaast zijn we een GMR, die bewust is op en van het eigen handelen. Wat is onze rol en waar ligt onze taak. Wij voelen ons verantwoordelijk en hebben een proactieve houding. Vanuit deze insteek voelen we ons betrokken en bespreken we regelmatig met elkaar waar we nadruk op willen leggen. Hierdoor trachten we, naast de beleidsstukken inhoudelijk te bekijken, ze ook in het grotere geheel te plaatsen naast het strategisch plan.

We kijken terug op een goed jaar, waarin we een bijdrage hebben kunnen leveren aan inzichten en behoeftes vanuit het werkveld.

Namens de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van MorgenWijzer,

Met vriendelijke groet,

Jan Willem van der Kaaij (Voorzitter)
Amber van der Sluis (Secretaris)

Werkwijze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

GMR

De GMR bestaat (wanneer zij op volle sterkte is) uit 10 leden; 5 vertegenwoordigers van ouders en 5 vertegenwoordigers van personeelsleden. De leden van de GMR zijn afgelopen schooljaar 6 keer voor een algemene vergadering met CvB bijeengekomen, 2 keer voor een vergadering met CvB/RvT en 1 keer voor een interne evaluatie. Daarnaast hebben we een basiscursus medezeggenschap aangeboden voor de GMR- en MR-leden die hier behoefte aan hadden en is er een vergadering georganiseerd, in samenwerking met het CvB, voor de voorzitters van de MR-en. De GMR maakt een afwisseling tussen fysiek en online vergaderen.

Tijdens de algemene vergaderingen zijn verschillende onderwerpen aanbod gekomen. Deze onderwerpen hadden betrekking op zaken die binnen MorgenWijzer speelden en daarnaast een meerderheid van scholen betroffen. Er zijn diverse advies- en instemmingsaanvragen voorbij gekomen en we hebben verschillende presentaties (stand van zaken) gehad over nieuwe trajecten en processen binnen MorgenWijzer.

Achterban

De Medezeggenschapsraden van de scholen die onder Stichting Morgenwijzer vallen, vormen een deel van onze achterban. Wij vinden het van groot belang om een warm contact te onderhouden met onze achterban en hen te informeren. Dat doen wij op de volgende manieren:

Zij ontvangen voorafgaand aan de vergadering agendapunt 3, overleg met CvB.

Op de website van stichting MorgenWijzer zijn de notulen, ons jaarplan en ook ons activiteitenplan te vinden.

Daarnaast wordt elk GMR-lid aan een aantal MorgenWijzer scholen gekoppeld als contactpersoon. De desbetreffende MR kan vragen bij deze persoon neerleggen.

We zijn dit jaar gestart met de MR-Wijzer. Hierin wordt aangegeven op welke stukken er instemming/advies is verleend en wat de volgende procedure is richting de MR.

Ook hebben wij dit schooljaar een achterbanraadpleging gedaan, waarin het personeel is bevroegd.

Vastgesteld beleid wordt gedeeld op Sharepoint en is beschikbaar voor de PMR.

Bevoegdheden Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De bevoegdheden van de GMR zijn vastgelegd in het Medezeggenschapsreglement. Deze is te vinden op de website van MorgenWijzer, onder het kopje GMR – Documenten. Daarnaast hebben wij ook een huishoudelijk reglement.

De GMR speelt een rol bij aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor een meerderheid, of voor alle scholen van MorgenWijzer. Hierbij maken we onderscheid tussen advies- en instemmingsbevoegdheid.

Samenstelling GMR

Oudergeleding

Marlies Verschoor

Ferry Witting

Rob Swinkels

Anita van Alphen

Personeelsgeleding

Jan Willem van der Kaaij (Voorzitter)

Amber van der Sluis (secretaris)

Daniëlle Balvert

Ten aanzien van schooljaar 2023-2024 is er één vacatureplek voor de oudergeleding en zijn er twee vacatureplekken voor de personeelsgeleding. Dit geldt ook voor schooljaar 2024-2025.

Ambities

Dit schooljaar hebben wij als speerpunt genomen om de communicatie met de achterban te verstevigen. Ook hadden we de wens om een achterbanraadpleging uit te voeren.

Intern heeft dit ertoe geleid dat we stappen vooruit hebben gemaakt bij het kaderen van beleidsstukken. Waar komt het vandaan, waar linkt het aan en welke vervolgstappen krijgt het stuk binnen de stichting. Daarbij is er een MR-wijzer ontwikkeld, waarin per periode opgenomen wordt welke stukken er binnen de GMR behandeld zijn en welke uitwerking deze stukken op de scholen zullen krijgen en wat de rol van de MR hierin is.

Kijkend naar medezeggenschap zijn wij continu in beweging en kijken wij naar de mogelijkheden binnen onze rol. We zijn een proactieve GMR en krijgen vanuit CvB vertrouwen om een bijdrage te kunnen leveren. Zo hebben wij ons o.a. ingezet op strategische HR. Daarnaast hebben we in onze interne evaluatie gesproken over medezeggenschap en bekeken hoe we onze achterban kunnen betrekken en op welk moment we dit het beste kunnen doen. Wij zijn trots dat we dit schooljaar hebben kunnen realiseren dat er een achterbanraadpleging plaats heeft gevonden.

Wij hebben de wens om onze vergaderstructuur te optimaliseren, zodat er tijdens een vergadering genoeg tijd is om op hoofdlijnen het gesprek te voeren. Komend schooljaar zullen wij dit in uitvoering brengen, door in klein comité stukken voor te bespreken. Op deze wijze kan de GMR intern aangeven wat de bevindingen zijn over het stuk, zodat we in de vergadering sneller doorkunnen naar de betekenis van het stuk binnen MorgenWijzer in relatie tot het strategisch plan.

Instemmingsaanvragen

De GMR heeft in schooljaar 2023-2024 de volgende instemmingsaanvragen ontvangen:

Onderwerp	Instemming gevraagd aan	Besluit GMR
Overplaatsingsbeleid	PGMR	Instemming en positief advies van de OGMR
Bestuursformatieplan	PGMR	Instemming en positief advies van de OGMR
Gesprekkencyclus	PGMR	Instemming en positief advies van de OGMR
Bedrijfsarts	PGMR	Instemming en positief advies van de OGMR

NB Voor een uitgebreide toelichting ten aanzien van de keuzes en afwegingen die gemaakt zijn om te komen tot bovenstaande besluiten verwijzen wij u naar de notulen van de GMR-vergaderingen. Deze zijn te vinden op de website van MorgenWijzer, onder het kopje GMR.

Adviesaanvragen

Onderwerp	Advies gevraagd aan	Besluit GMR
Begroting 2024-2027	PGMR en OGMR	Positief advies
Vakantierooster	PGMR en OGMR	Positief advies

NB Voor een uitgebreide toelichting ten aanzien van de keuzes en afwegingen die gemaakt zijn om te komen tot bovenstaande besluiten verwijzen wij u naar de notulen van de GMR-vergaderingen. Deze zijn te vinden op de website van MorgenWijzer, onder het kopje GMR.

Voorgelegd ter informatie

- VOG
- Inrichting Learning communities

Gezamenlijke vergadering GMR – MR

In november heeft er een vergadering plaatsgevonden waarbij de voorzitters van de MR-en, CvB en een aantal leden van de GMR aanwezig waren. Tijdens deze vergadering heeft het CvB het Strategisch Plan van MorgenWijzer besproken en is de rol van MR-en hierin toegelicht. Ook heeft het onderwerp professionalisering van MR-en de revue gepasseerd en is er een uitwisseling tussen MR-en onderling geweest.

Dit jaar hebben we wederom een scholingsavond georganiseerd over medezeggenschap, deze vond plaats in februari. De AOB heeft deze basiscursus medezeggenschap verzorgd.

Interne evaluatie GMR met externe partij

We hebben een interne evaluatie gehad, samen met het CvB. We hebben hiervoor een externe partij ingehuurd. Johan Berends van Metamorfase heeft ons hierin begeleid.

Voortbordurend op onze evaluatie van vorig jaar hebben we dit jaar de stap genomen tot het inzetten van een achterbanraadpleging. Johan heeft ons dit schooljaar begeleid in dit proces.

Bijeenkomsten GMR – RvT

Twee keer per jaar komt de GMR samen met de Raad van Toezicht (RvT). Doel van deze bijeenkomsten is om elkaar te versterken en te zorgen voor openheid en wederzijds vertrouwen.

Op 1 november hebben wij onze eerste bijeenkomst gehad, samen met CvB. Tijdens deze vergadering hebben we besproken wat onze bevindingen zijn; waar zijn we tevreden over en waar liggen er kansen.

Op 1 mei hebben we onze tweede bijeenkomst gehad met RvT en CvB. Tijdens deze bijeenkomst hebben we gesproken over het besturingsmodel en de rol van de GMR en RvT. Ook hebben we de werkwijze van de GMR en de RvT met elkaar gesproken.

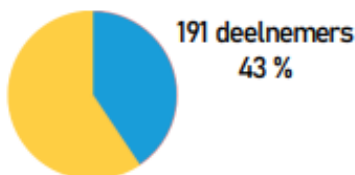
Bijlage achterbanraadpleging

Achterbanraadpleging Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Bedankt voor het invullen van de OR-Dialogo!

Met een achterbanraadpleging heeft de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) samen met het College van Bestuur (CvB) gepoogd om input te krijgen van de medewerker over wat er leeft binnen de organisatie MorgenWijzer. De GMR vindt het belangrijk dat medewerkers zich gezien en gehoord voelen. We bedanken iedereen die heeft deelgenomen. Middels deze samenvatting koppelen we terug wat er volgens jullie van belang is. Deze samenvatting geeft richting en sturing aan onze rol als GMR. Bij onze instemmings- en adviesbevoegdheden zullen wij de input die onze achterban ons gegeven heeft meenemen.

Resultaten



MorgenWijzer als werkgever:

- biedt mogelijkheden om te ontwikkelen
- geeft autonomie om je functie te vervullen
- biedt steun en aandacht op momenten dat dit nodig is
- heeft veel specialistische kennis in huis
- hanteert een open en informatieve communicatiestijl
- organiseert activiteiten (zoals de pubquiz en de Learning Community's)
- geeft goede begeleiding aan startende leerkrachten en zij-instromers.

Bovenstaande kan afhankelijk zijn van de directeur die je hebt.

MorgenWijzer blijft een interessante werkgever door:

- te luisteren naar de werkvloer
- te investeren in ontwikkeling
- het bieden van kansen en doorgroeimogelijkheden
- goede, transparante communicatie
- het uiten van waardering.



Een goede werkgever:

- biedt ruimte om mee te denken
- bevordert de ontwikkeling van medewerkers
- spreekt haar waardering uit naar haar personeel
- is communicatief vaardig
- is vakbekwaam
- stelt zich respectvol op.



Morgenwijzer aanbevelen bij anderen:

Ja, omdat:

- positieve ervaringen
- aandacht voor kwaliteit
- afgelopen tijd veel bereikt
- gezamenlijke verantwoorde lijkheid

Nee, omdat:

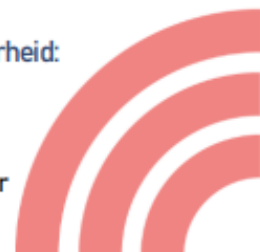
- zaakjes niet goed op orde
- roofbouw medewerkers

Twijfel, omdat:

- weinig gekeken naar de persoon in de klas
- er moet veel geld is altijd een kwestie

Factoren voor duurzame inzetbaarheid:

- goede verstandshouding collega's
- prettige werksfeer
- aandacht voor fysieke gezondheid
- blijvende investering in werknemer
- flexibele werktijden
- oog voor werklast.



Slogan 'Ontwikkeling begint bij jÓu!' leeft!

Wat medewerkers graag zien in een directeur:

Praktische invulling 'ontwikkeling begint bij jÓu!':

- nieuwsgierige houding
- openstaan voor nieuwe kennis/ontwikkelingen
- waarderen van feedback
- scholing door workshops en studiedagen
- periodieke zelfreflectie
- goede voorbeeld geven
- kritisch op professioneel handelen
- vieren van de dingen die goed gaan.



Een 'professionele werkhouding':

"Op tijd zijn"

"Elkaar durven aanspreken"

"Je taak als leerkracht serieus nemen"

"Meedenken met school"

"Elkaars kwaliteiten benutten"

"Respect"

"Je best doen"

"Een open, reflectieve, proactieve houding"

"Verantwoordelijk zijn voor eigen werk"

Lef omschrijft men als:

- out-of-the-box denken
- opkomen voor jezelf en anderen
- durven zeggen als je het er niet mee eens bent
- nieuwe dingen uitproberen
- enthousiast zijn.

Gemeenschappelijk taakbeleid:

Een deel kan zich geen voorstelling maken van gemeenschappelijk taakbeleid.

Het overige deel vindt het belangrijk dat:

- de inbreng van de school mogelijk blijft
- er rekening gehouden wordt met effectiviteit
- er ruimte is voor eigen keuzes binnen gestelde kaders
- er realistische taakuren worden toegekend
- taakbeleid afhankelijk moet zijn van de functie.



Vragenlijst gewaardeerd met een 7,9!