

Verslag

Gezamenlijke avond GMR en MR dinsdag 17 april 2018

Aanwezig: 17 leden MR leden, alle leden van de GMR, Odette Meskers (bestuurder a.i.) en Willy Koster (verslag)

Inloop en welkom

Vanaf 19.15 uur was er inloop met koffie waarna de voorzitter de avond opent en iedereen welkom heet.

De staat van Allure

Vervolgens praat Odette Meskers, bestuurder a.i. de aanwezigen bij over de stand van zaken binnen Allure.

Ze laat de 4 kernwaarden zien vanuit het strategisch beleidsplan, waarop zij haar koers bepaalt. In plaats van "wie de baas is mag het zeggen" is het uitgangspunt "wie het weet mag het zeggen".

Er is nu een MAT: een steeds wisselend Management Advies Team dat de directieberaden voorbereidt op basis van hun kennis en inbreng op een bepaald onderwerp. Visie is het uitgangspunt geweest bij zowel de begrotings- als formatiegesprekken.

Met betrekking tot het proactief verzuimbeleid: er zal een arbeidspsycholoog ingezet worden. De vraag is of dit via de directeur aangevraagd moet worden? In principe is dit wel zo in het protocol opgenomen. Maar er is een mogelijkheid om daarvan af te wijken. Deze procedure is zo bedacht om zicht te houden op de inzet van de arbeidspsycholoog, die op urenbasis werkzaam zal zijn voor Allure.

De bestuurder a.i. zal de uitwijkmogelijkheid wel opnemen in het protocol en in de nieuwsbrief.

Wordt er een analyse gemaakt van het hoge verzuimpercentage? Dat zal dit zeker gebeuren.

Tot slot vraagt de bestuurder a.i. of en wat op de scholen gemerkt wordt van de nieuwe werkwijze? Op diverse scholen is het wel merkbaar; dat veel nu in en met het team besproken en besloten wordt.

De vraag wordt gesteld wanneer duidelijk is of Odette als (interim) bestuurder mag aanblijven. De voorzitter van de GMR geeft aan dat dit ook een vraag van de GMR is. Dit is in het gesprek tussen de GMR en de RvT begin februari, aan de orde gekomen. Daar is tot op heden als antwoord op gegeven, dat zolang de vaste bestuurder ziek is en dat ziekteproces loopt, er geen vacature gesteld kan worden.

De GMR heeft gisteren een brief aan de RvT gestuurd met het verzoek meer tempo te maken met de keuze voor het eventueel opstarten van een sollicitatieprocedure. Het belang van een vaste invulling is groot geworden nu er al zoveel tijd is verstreken. De RvT moet vervolgens hun besluit communiceren met personeel en GMR.

Een drietal onderwerpen die we gezamenlijk bespreken en doorlopen

1. De Wet bescherming persoonsgegevens, waar ligt de grens?
 2. Het belang van staken
 3. MR-gespreksonderwerpen: de invloed van de MR
- Deze onderwerpen worden steeds door een GMR lid voorgezeten.

1. De Wet bescherming persoonsgegevens, waar ligt de grens?

Er volgt een interactief onderdeel. Het gaat om het onderwerp Wet bescherming persoonsgegevens, die gericht is op privacy.

Er zijn vier sub-onderwerpen gekozen (namen, facebook, foto's en wachtwoorden).

In vijf minuten mogen de aanwezigen met geeltjes hun ideeën en tips geven, dingen die ze opvallen melden etc. "Wat vind je wat wel en niet mag?"

Namen: voornaam achternaam oke; geen adresgegevens. De vraag is: moet het klassenboek in de kluis? Iedere leerkracht een eigen chromebook

Facebook: voegt weinig toe; kan eruit? : stoppen met facebook!

Foto's: ouders geven toestemming; wel eigen gebruik, niet op facebook

wachtwoorden: wachtwoord van leerkracht moet niet aan leerlingen bekend worden, regelmatig wijzigen, inval heeft wel eigen inlog, maar geen toegang tot cloudwise.

Het was goed om zo met elkaar in discussie te gaan over dit onderwerp.

2. Het belang van staken

Een GMR lid brengt een stelling over het staken in en men mag een kant kiezen: doorgaan met staken ja of nee? Tweederde kiest voor ja, eenderde voor nee.

JA:

- geld bij om het beroep aantrekkelijker te maken
- er is een inhaalslag nodig
- niet om werkdruk of hoger salaris, maar om de kwaliteit van het onderwijs
- nu een vuist blijven maken, niet nu alsnog aan de kant laten zetten
- bij staking juist een andere mindset creëren en het beroep aantrekkelijker maken

NEE:

- eens met principe, wil vuist maken, maar wil ouders en kinderen niet de dupe laten zijn dus niet middels een staking (maar bv niet naar de pijpen van de inspectie dansen)
- werkdrukgeelden gekregen en formatie naar wens: wat is nu nog het probleem?
- werkdruk is er niet alleen in het onderwijs
- het onderwijs moet wel eens een andere mindset krijgen: het is een prachtig beroep
- staken geeft een negatief beeld over het vak en het onderwijs, het imago moet juist verbeterd te worden

Er is met samenwerkende besturen besloten dat de staking van 14 maart de laatste collectieve staking is geweest, maar dat wil niet zeggen dat de besturen het hier bij laten, maar zich beraden hoe verder hun doel te bereiken!

3. MR-gespreksonderwerpen, de invloed van de MR

Middels een Kahoot-quiz is de kennis getest over de rol, rechten en plichten van de MR.

Afsluiting met een informele borrel

De voorzitter sluit af met de mededeling dat het een leuke avond was, ondanks dat een paar MR'en niet aanwezig waren.

De vraag is of voor of bij aanvang van het nieuwe schooljaar de datum van een dergelijke avond bekend kan worden gemaakt (de datum van vandaag is echter bij het begin van dit schooljaar middels het activiteitenplan van de GMR aan de MR'en kenbaar gemaakt).

De aanwezigen vonden het ook een leuke en nuttige avond. Dit is voor de GMR een signaal om met deze avonden door te gaan.