

Concept actie- en besluitenlijst GMR

Locatie

Elzenhagen

Datum

12 maart 2020

Voorzitter : Anno Pander

Afwezig : Yvonne Grein, Edward Koldewijn, Suzanne de Bakker

Algemeen directeur GeertJan Nelson en bestuurslid Piet Kranenburg zijn het tweede deel van de GMR vergadering aanwezig voor het toelichten van bepaalde punten en het beantwoorden van vragen.

| Onderwerp | Toelichting | Actie |
|--|--|---|
| Opening | | |
| Actie- en besluitenlijst | 19 november 15 januari | Goedgekeurd Goedgekeurd |
| Mededelingen | | |
| Situatie met betrekking tot Het Podium | Vertrouwelijk. | |
| Cursusaanbod GMR/ MR | De leden van de GMR en de verschillende MR-en wordt gevraagd wie behoefte heeft aan een opfriscursus. | Behoefte opfriscursus, vragen via mail → Anno/ Katie |
| Etentje GMR 8 april | Het GMR etentje van 8 april wordt verplaatst naar het begin van het nieuwe schooljaar. Eventuele vertrekkende leden worden ook uitgenodigd. | Nieuwe datum prikken → Katie |
| Thema-avond | Op 16 april vindt de GMR thema-avond plaats, waarvoor MR, directies, bestuur en GMR leden zijn uitgenodigd. Deze zal plaatsvinden op basisschool Het Gein en is van 19.30 – 22.00 uur. De avond wordt een omdenk avond over het noodplan: hoe kunnen we ervoor zorgen, dat mensen voor ABSA willen (blijven) werken en ouders kiezen voor een ABSA school? De opzet van de avond wordt als volgt: - spreker, denk aan Peter Heerschop, Claire Boonstra, Peter Faber; - brainstorm in groepen, dromen mag; - notulen in beelden laten maken (tekenen) ipv in tekst Een officiële uitnodiging volgt nog. Een ieder wordt gevraagd de MR-leden vast op de hoogte te brengen. | Organisatie thema-avond + uitnodiging maken → Myrna, Wesley, Janneke en Anno |
| HRM <i>Olv Janneke Meester</i> | <u>Stand van zaken:</u> De focusgroep HRM bestaat uit Trix (Piet Hein), Richard (Het Gein), Ireen (De Zevensprong) en Janneke (HRM ABSA). De werkgroep komt eens in de zes weken bij | |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>elkaar en is gestart met een brainstorm. Prioriteiten moeten nog worden gesteld in het directie overleg.</p> <p><u>De focus ligt op aandacht voor werving en behoud, waarbij de professional leidend is.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - De focusgroep ziet graag dat medewerkers, ouders en leerlingen worden ingezet als ambassadeurs van de scholen en dat dat terug te zien is op de websites. Wat is de kracht van iedere school en van ABSA? Waar zie je dat terug? Idee van de GMR: vraag stagiaires van MBO opleidingen om de websites te ontwerpen. - Secundaire arbeidsvoorwaarden worden verkend. Denk aan bedrijfsfitness, museumkaart, parkeervergunningen, OV kaart etc. - De gesprekkencyclus voor medewerkers is in ontwikkeling, waarbij de professional centraal staat. - Het werkverdelingsplan en zij-instromers beleid wordt opgepakt. ABSA is als eerste bestuur uit Amsterdam de samenwerking met de PABO InHolland Haarlem aangegaan. Dit zal zorgen voor nieuwe instroom van stagiaires. - De GMR laat weten, dat zij-instromers net als stagiaires alleen nog onder supervisie van een ervaren leerkracht zouden moeten werken. Ook voor startende leerkrachten moet een vangnet zijn. <p><u>Ziekteverzuim</u></p> <p>Een medewerker van het vervangingsfonds heeft een inventarisatie van het ziekteverzuim op de scholen gedaan. Hierbij is meegenomen hoe omgegaan wordt met zieke medewerkers. Wat opvalt is dat tot nu toe de directeuren leidend zijn. De rol van de medewerkers zelf mag groter.</p> <p>Het verzuimpercentage binnen ABSA ligt hoog. In een directie overleg zal het vervangingsfonds de bevindingen bespreken en tips geven.</p> <p>Tijdens de vergadering wordt opgemerkt dat er op een aantal scholen weinig over zieke medewerkers wordt gesproken binnen de school. Maak dit bespreekbaar met de directeuren.</p> <p>Ook wordt aangegeven, dat leerkrachten werkdruk ervaren door de extra leerlingen die zij in de groep krijgen bij afwezigheid van collega's. Kan er beleid gemaakt worden op hoe vaak groepen verdeeld mogen worden per week, hoe vaak een klas naar huis gestuurd mag worden en of ouders ingezet mogen worden om leerlingen op te vangen?</p> <p>De GMR ontvangt graag iedere drie maanden de ziekteverzuimcijfers. Graag opgesplitst in langdurig- en kortdurend verzuim.</p> <p>Ook ontvangt de GMR graag de mobiliteitscijfers.</p> <p>L11 Zodra je in een L11 functie benoemd wordt, krijg je daar ook voor betaald. Een half jaar proefdraaien vervalt.</p> | <p>Aanleveren cijfers → Katie stuurt gegevens Janneke door</p> <p>Directeuren informeren in</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|--------------------------------------|
| | | directie overleg → Janneke |
|--|--|--------------------------------------|