



		<ul style="list-style-type: none"> <li>De voorzitter heeft reeds contact gehad met Monika de Waal. Aan het eind van het traject zal de GMR door haar geïnformeerd worden.</li> </ul> <p><u>Vragen n.a.v. deze brief:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>M. vraagt zich af of 'de adviseur die kennis en ervaring heeft met het inrichten van organisatorische processen' een nog aan te stellen persoon is of dat Monika de Waal deze taak krijgt toebedeeld. (Zie onderdeel uit de brief "Wie is daarvoor nodig".) Na de pauze, wanneer de directeur-bestuurder aanwezig is voor informatie, wordt duidelijk dat hiermee Monika de Waal wordt bedoeld.</li> <li>S. vraagt wie de inzet van Monika de Waal bekostigt. K. geeft aan dat de scholen de kosten hoofdelijk omslaan. De subsidieaanvraag was niet toegekend, bij een nieuwe ronde wordt opnieuw bekeken of er een aanvraag gedaan kan worden.</li> </ul>	
4.	<b>Vergaderstructuur GMR</b>	<p><u>Introductie van de voorzitter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De voorzitter heeft van een aantal GMR-leden e-mails ontvangen met de vraag om met elkaar een oplossing te zoeken voor de soms volle agenda's. Er kan dan meer tijd vrijkomen om door te praten over veelomvattende onderwerpen.</li> <li>Tot nu toe worden er zes vergaderingen per schooljaar gepland van elk twee uur. Een aantal agendapunten ligt vast. Eens per jaar komt een afvaardiging van de focusgroepen verslag doen. De overige agendapunten worden, afhankelijk van wat er speelt, ingevuld. De laatste tijd worden veel vergaderstukken aangereikt via de directeur-bestuurder. Dit is een positieve ontwikkeling.</li> <li>Waar gaat de voorkeur naar uit? Extra, langer vergaderen of andere opties?</li> </ul> <p><u>Inventariseren diverse opties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Y: Voorkeur voor extra vergaderen. Onderscheid maken tussen vergaderstukken die besproken moeten worden of bedoeld zijn ter kennisneming. De voorzitter kan dit bij de voorbereiding van de agenda bepalen.</li> <li>M: Voorkeur voor extra vergaderen. Categoriseren agendapunten; verschil tussen 'informerend' en 'besluitvormend'. Belangrijk om in het laatste geval de tijd te nemen voor het bespreken van het onderwerp.</li> <li>J: Een keer per jaar een heidag/studiedag organiseren voor de GMR.</li> <li>E: Kies een zwaartepunt bij het samenstellen van de agenda. Agendapunten categoriseren in 'mededeling' en 'discussiepunt'.</li> <li>K: Opstellen van een jaarplanning met daarin de inhoud van de vergaderingen.</li> </ul> <p><u>Afspraken / besluit:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het inlassen van een extra vergadering is geen bezwaar. Blijkt dit niet voldoende dan kan een heidag/studiedag worden gepland.</li> <li><i>Anno</i> neemt bovenstaande opties mee bij het opstellen van de agenda's.</li> <li>Na ongeveer een jaar wordt de werkwijze geëvalueerd.</li> </ul>	Anno

<p>5. <b>Informatie Pride Valley (Trix Derriks, dir. bestuurder)</b> - Update bestuur</p>	<p><u>Mededelingen van de directeur-bestuurder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trix Derriks wil allereerst Edward complimenteren met de opleggers die hij heeft geschreven bij twee onderdelen van het ABSA Veiligheidsplan. Volgens haar volgen de scholen deze werkwijze al maar gezien het belang van het onderwerp kan het niet vaak genoeg onder de aandacht worden gebracht. <i>Francis</i> zal ze in het ABSA Veiligheidsplan opnemen.</li> <li>• Onze gewaardeerde directeur van Het Gein, Richard Schuiling, is deze week na een lang ziekbed overleden. Binnen ABSA en voor de school is dit een groot verlies. De crematie vindt plaats op de Oosterbegraafplaats. In verband met de corona-regels kan een beperkt aantal personen aanwezig zijn. De plechtigheid is te volgen via een streamingsdienst. Op de middag van de crematie is de school gesloten om het personeel de gelegenheid te geven de streamingsdienst te volgen.</li> </ul> <p><u>Terugblik/mededelingen door de voorzitter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al enige tijd geleden heeft de vorige directeur-bestuurder de GMR globaal geïnformeerd over plannen rondom de oprichting van een nieuwe school in Amsterdam Zuidoost. Het initiatief lag in beginsel bij een groep enthousiaste ouders. ABSA is hierdoor benaderd met de vraag of zij zich wil aansluiten bij dit project. De bekostiging zou buiten de begroting worden gehouden. Na deze globale informatie is de GMR niet meer door het bestuur betrokken bij het traject.</li> </ul> <p><u>Informatie van de directeur-bestuurder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Een Initiatief Groep (IG) uit het onderwijs met idealistische ideeën had het plan opgevat tot het oprichten van een nieuwe, praktijkgerichte, school. De IG heeft contact gezocht met de toenmalige directeur-bestuurder en voorzitter van het schoolbestuur. Het bestuur heeft dit plan geadopteerd.</li> <li>• Onder meer afhankelijk van de beschikbare kavel zou deze school voor 0 tot 14-jarigen of voor 0 tot 18-jarigen opgericht kunnen worden. Het plan wordt nog verder uitgewerkt. Uitvoerend bestuurslid Piet Kranenburg, vanavond niet aanwezig, is van het begin bij het project betrokken geweest en is beter geïnformeerd over ontwikkelingen rondom een kavel.</li> <li>• Stand van zaken tot nu toe: <ul style="list-style-type: none"> <li>- De aanvraag om het plan voor te bereiden is definitief goedgekeurd door OCW.</li> <li>- Een z.g. “kwartiermaker”, die reeds is ingewijd in het plan om een nieuwe school op te richten, gaat aan de slag met voorbereidende werkzaamheden waaronder; visie, gebouw, het aanvragen van een overbruggingskrediet bij de gemeente om de verdere voorbereidingen te kunnen bekostigen.</li> <li>- De uitvoering geschiedt onder regie van ABSA en onder supervisie van de directeur-bestuurder. Ook is een van de bestuursleden erbij betrokken.</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Vragen/opmerkingen vanuit de GMR aan de directeur-bestuurder:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• K.: Wat is de achtergrond van de kwartiermaker? Antwoord: Hij is ervaren in het onderwijs en bekend met de gemeenschap in Amsterdam Zuidoost.</li> <li>• Mar. informeert naar een besluitmoment. Antwoord: ABSA neemt het idee van de Initiatief Groep (IG) over.</li> <li>• E. geeft mee dat het belangrijk is om, voordat er met een kavel akkoord wordt gegaan, zeker te weten dat de oppervlakte groot genoeg en geschikt is. Ook voor de toekomst. Reactie: Hier wordt zeker rekening mee gehouden.</li> <li>• J. informeert in hoeverre de nieuwe school een concurrent kan worden van het Gein. Antwoord: Dit is niet aan de orde omdat het een ander gebied in Amsterdam en een ander profiel betreft. J. vraagt zich af waar het besluit van het bestuur op schrift is te vinden en hoe definitief het besluit is als het zonder inspraak van de GMR tot stand is gekomen.</li> <li>• Ma. informeert naar de financiële consequenties voor ABSA. Antwoord: Het voorbereidingstraject wordt geheel bekostigd door OCW en heeft voor ABSA dus geen financiële consequenties.</li> </ul>	<p>Francis</p>
---	--	----------------

		<ul style="list-style-type: none"> <li>A. informeert naar de besluitvorming; wie heeft dit uiteindelijk besloten en waarom is de GMR niet betrokken? Antwoord: Aangezien het proces van start is gegaan vóór de periode van de huidige directeur-bestuurder kan deze vraag helaas niet worden beantwoord.</li> </ul> <p><u>Algemene conclusie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>We kunnen concluderen dat de GMR onvoldoende betrokken is geweest bij de besluitvorming.</li> <li>Doordat er in de communicatie hiaten zitten, is er een kenniskloof bij de GMR ten opzichte van het bestuur.</li> </ul> <p><u>Besluit/afpraak:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>De voorzitter</u> formuleert in concept een aantal vragen voor het bestuur en stuurt het concept vervolgens naar de GMR-leden voor eventuele aanvullingen. Tenslotte worden de vragen schriftelijk naar het bestuur gestuurd.</li> </ul>	Anno
6.	<p><b>HRM , Janneke Meester</b> (<i>Dit agendapunt is tevens het onderwerp 'HRM' als onderdeel van de jaarkalender.</i>) - Personeelsbeleid update en prioriteiten</p>	<p><u>Introductie van de voorzitter:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Via de dropbox heeft de GMR het overzicht “Kengetallen ziekteverzuim per maand- kostenplaats maart 2020 tot maart 2021” ter informatie ontvangen.</li> </ul> <p><u>Informatie van Janneke Meester, HRM, over de stand van zaken:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ten opzichte van een jaar geleden is het ziekteverzuim aan het dalen. ABSA heeft door omstandigheden veel langdurig zieken gehad. Een aantal van hen komt inmiddels voor een andere uitkeringsregeling in aanmerking zodat de bekostiging niet meer bij ABSA terecht komt, een aantal heeft inmiddels afscheid genomen.</li> <li>Covid-19 heeft geen enorme stijging van het ziekteverzuim tot gevolg gehad.</li> <li>In 2020 heeft het bestuur de medewerkers aangeboden om gratis gebruik te maken van een z.g. ‘corona-coach’. Tot nu toe is hier geen gebruik van gemaakt.</li> <li>Met ingang van 1 februari jl. is een nieuwe bedrijfsarts aangesteld. Hij heeft behalve ervaring als bedrijfsarts ook ervaring als verzekeringsarts, een combinatie die veel voordelen heeft. Vanuit HRM is de ervaring met deze arts positief.</li> <li>Iemand met als achtergrond “adviseur arbeid &amp; vitaliteit van het Vervangings- en Participatiefonds” gaat in het kader van een vervolgopleiding een onderzoek doen bij ABSA. Haar onderzoek richt zich op verzuim en duurzame inzetbaarheid. Ook bestudeert zij de financiën m.b.t. verzuim en onderzoekt zij het eventuele nut van het afsluiten van een verzekering. Er volgt een uitgebreid inventarisatierapport met een advies voor de lange termijn. T.z.t. ontvangt de GMR dit rapport. Er zijn geen kosten aan verbonden; het is een win-winsituatie.</li> <li>Janneke haar werkweek beslaat 20 uren. Zij heeft zich onder meer ingezet voor; het aanpassen van de werktijdfactor op basis van nieuwe regelgeving, extra beloning voor onderwijsassistenten die voor de groep staan, inplannen afspraken bedrijfsarts, contact Groenendijk/salarissen, functiehuis, werving directeur Piet Hein.</li> </ul> <p><u>Vragen/opmerkingen vanuit de GMR:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><u>Edward</u> geeft Janneke Meester een compliment voor de wijze waarop zij het ziekteverzuim heeft weten terug te dringen. Hij biedt <u>Janneke</u>, vanuit zijn expertise, aan om met haar mee te denken over methodieken m.b.t. het terugdringen van verzuim. <u>Trix sluit</u> zich hier graag bij aan.</li> <li>Y. informeert wat de hulp van de ‘corona-coach’ in de praktijk betekent. Janneke (HRM) geeft aan dat de coach onder andere ondersteuning kan bieden bij het zoeken van een goede privé-werk balans bij het geven van thuisonderwijs. Ook medewerkers die besmet zijn met Covid-19 komen ervoor in aanmerking.</li> <li>Mar. spreekt haar zorg uit over de krapte in de formatie bij een aantal scholen.</li> </ul>	Edward, Janneke, Trix

		<p>Ze informeert of er duidelijkheid is v.w.b. de inzet van de extra 'corona-gelden' van OCW. De directeur-bestuurder legt uit dat er nog veel onduidelijk is. Het wachten is op een 'menukaart' van OCW. Deze wordt medio april verwacht. ABSA brengt nu de stand van zaken bij de scholen in kaart, onder andere in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A. informeert of het functieboek hetzelfde inhoudt als het functiehuis. Antwoord: "Ja".</li> <li>• M. informeert naar de situatie op Het Gein. De directeur-bestuurder antwoordt dat het aantal leerlingen en de leerresultaten op niveau zijn. De losse eindjes, waaronder personeelsdossiers, worden aangepakt door de twee interim-medewerkers. Hierdoor kan de nieuwe directeur t.z.t. beter aansluiten.</li> </ul> <p><u>Besluit/afspraken:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Janneke</u> (HRM) informeert de teams nogmaals over het gratis kunnen inschakelen van de z.g. 'corona-coach'. <u>Trix</u> neemt de tekst op in De Verbinding.</li> </ul>	<p>Janneke, Trix</p>
<p>7.</p>	<p><b>MR diverse scholen (indien van toepassing - update, bijzonderheden, etc.)</b> Elzenhagen Gein Piet Hein Podium Zevensprong Zuiderzee</p> <p><b>W.v.t.t.k. &amp; Rondvraag</b></p>	<p><u>Update vanuit de scholen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• S. (PMR Het Podium): De school is in aantal groepen teruggelopen. Hoe nu verder wordt deze avond in de MR besproken en vervolgens in het team.</li> <li>• M. (OMR Het Podium) spreekt vanuit de MR haar zorgen uit over de communicatie vanuit het bestuur rondom de financiën en de formatie. Bijtijdse informatie hierover is gewenst om voldoende gereedschap te hebben om te anticiperen op de krimp.</li> <li>• Y. (PMR De Zevensprong): Er is een nieuwe oudergeleding, Y. is tevreden over de samenwerking in de MR. De groep "Ouders als partners" heeft een enquête opgezet over het thuisonderwijs.</li> <li>• M. (OMR Piet Hein) geeft aan dat er niet is ingegaan op het advies van de OMR m.b.t. de procedure "benoeming nieuwe directeur". De OMR is het niet eens met de reeds in gang gezette procedure. De dir.-bestuurder licht de huidige procedure toe. Het beleid van ABSA houdt in dat er eerst expliciet interne vacatures worden uitgezet. Dit in verband met de interne mobiliteit binnen het personeelsbeleid. Zij benadrukt dat de nieuwe directeur in het profiel moet passen.</li> <li>• J. (PMR Piet Hein) <ul style="list-style-type: none"> <li>- J. geeft aan dat zij de procedure "benoeming nieuwe directeur" duidelijk vindt en dat er zorgvuldig is gecommuniceerd door de HRM-functionaris.</li> <li>- M.b.t. "Amsterdamse bonus voor leerkrachten": De gelden die OCW beschikbaar heeft gesteld, zijn nog niet uitgekeerd. <u>Trix</u> informeert ernaar.</li> <li>- De Piet Hein krijgt binnenkort een nieuwe oudergeleding.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>De voorzitter sluit de vergadering.</b></p>	<p>Trix</p>