

Aan	P-GMR, CvB
Betreft	P-GMR overlegvergadering
Locatie	Centraal Bureau
Datum	24 oktober 2024, 8.30-12.00u, met aansluitend lunch.

Agendapunt

Zonder bestuur

1. Opening en mededelingen

Aanwezig:

Caroline, VSO Alphons Laudy
Burnet, de Dreef
Nelleke, de Schakel
Sander, KPCN
Margriet, de Wereldboom
Astrid, de Driesprong
Marjan, de Atlant
Marloes, SO Alphons Laudy

Een aantal zieken en afwezigen. Ook een aantal zonder afmelden. Graag volgende keer doorgeven.

Mededelingen:

- Karen Barnhoorn heeft ontslag genomen,
- Gevraagd wordt om vanuit de GMR de agenda samen te vullen. Nu komt het merendeel van de agendapunten vanuit het bestuur. Handig als de GMR leden bij MR informeren wat daar leeft en vice versa.
- De Schakel heeft op dit moment geen MR. Besproken wordt hoe de GMR daarbij zou kunnen helpen. Mensen werven en training aanbieden
- De leden van de MR van de Driesprong zouden ook graag een training doen.
- Caroline vraagt Pauline naar mogelijkheden daarvoor. Mogelijk een training organiseren voor leden van meerdere scholen tegelijk.
- GMR en MR moeten elkaar informeren. Dat gebeurt nog niet op elke school.
- Ouders krijgen daar een vergoeding voor MR en GMR bijeenkomsten dat zou meer onder de aandacht gebracht kunnen worden,

Vraag van de Dreef

Hoe gaan andere scholen om met het persoonlijk studiebudget en senioren uren?

Het is niet op alle scholen duidelijk wat alle mogelijkheden en rechten zijn. Ook is het lastig in sommige gevallen om daar aan vast te houden ivm tekort op de werkvloer. Er wordt te weinig gebruikgemaakt van de coachingsmogelijkheden.

Er wordt gewerkt aan een menukaart met rechten en mogelijkheden. Dit zal veel handvatten bieden voor medewerkers en tijdens persoonlijk ontwikkelingsgesprek

Hoe scholen omgaan met taakbeleid en normjaartaak wordt op schoolniveau beslist en moet bij de MR besproken worden.

Opplus factor: Op de praktijkscholen is het niet gelijk hoeveel voorbereidingsuren staan tegenover het aantal lesuren.

Alle scholen willen een format voor normjaartaak voor de verschillende schoolsoorten, wat daarna in de verschillende M&O's gebruikt kan worden.

Daarnaast is 90 uur scholing in te zetten in overleg met de directie. Dit staat in CAO. Leidraad is dat scholing ten goede komt aan je kwaliteiten die voor school nodig zijn.

Op de Dreef is behoefte aan meer informatie, niet iedereen is het eens met huidig beleid. Het voorstel is aangenomen door de GMR. Overlegd wordt of dit opengebroken moet worden. De kans is niet groot. Constance Schouten van M&O kan hier uitleg over geven.

2. Voorbereiden deel met het bestuur

Ruimte voor leren: dit geldt voor onze leerlingen maar zeker ook voor onze medewerkers. Wat is hierop onze visie? En hoe handelen we daarnaar?

- geen vragen

Leerplatform: Vanuit verschillende plekken binnen de organisatie is er behoefte aan meer ruimte en mogelijkheden voor leren en ontwikkelen. Een leerplatform kan je zien als één centrale plek, waarin alles dat met leren en ontwikkelen te maken heeft samenkomt.

- Is er een voorkeur new spring?

Reviews over new spring waren niet allemaal goed, de interface was niet duidelijk

- Is het mogelijk om nog over te stappen als iets niet bevalt?
- Noordhoff, zit je dan ook vast aan de methodes?
- Moeten wij een advies uitbrengen of is dit ter info om de keuze toe te lichten?

Opleidingsschool: Momenteel zijn we met 5 scholen aangesloten bij een opleidingsschool. Het doel is om met al onze scholen aan te sluiten bij een opleidingsschool.

- Is het noodzakelijk om een keuze te maken?
- Kunnen we niet uit alle poelen vissen?
- Er is op de scholen meer begeleiding nodig voor jonge nieuwe leerkrachten. Een nadeel is dat de begeleiders op school moeten opleiding gedaan hebben,

Graag meer toelichting.

Vanuit de Schakel is een PRO pakket rondgedeeld op alle basisscholen in de buurt, met folders, info om de school onder de aandacht te brengen in de buurt. Ook wat lekkers door de leerlingen gebakken. Dit werd heel positief ontvangen. Hoe beter de informatie voor schoolkeuze, hoe groter de kans dat iedereen op de goede plek komt. Dit om het aantal afstromers van het VMBO te verminderen.

Met bestuur

4. Opening en mededelingen

- Nieuwe controller (Esther Verhoeven) is gestart
- Nieuwe bestuurssecretaris (Kelly Creemers) per 1 januari, tijdelijk liggen de taken bij Aukje.
- Leendert Jan informeert of GMR niet als belasting voelt en of het goed gefaciliteerd wordt door de scholen. Bij vrijwel iedereen is dit nu wel goed geregeld.
- Shelly stelt zich voor. Ze is adviseur Leren & Ontwikkelen bij Kolom en houdt zich bezig met alles rondom het opleiden van nieuwe en huidige personeelsleden.

Naar aanleiding van vorige keer:

De menukaart duurzame inzetbaarheid: hoe staat het ervoor? Op alle scholen zijn focusgroepen geformeerd naar aanleiding van de uitkomsten van het PMO-onderzoek. Nog lang niet bij alle medewerkers zijn alle mogelijkheden en rechten bekend. Daphne Bruinse van M&O is de menukaart aan het ontwikkelen en dit moet straks duidelijk en goed vindbaar zijn voor alle medewerkers. De planning is dat dit voor het einde van het jaar klaar is.

Naast de menukaart zal ook RAP worden geïmplementeerd. In RAP kan je alle (arbeidsvoorwaarden)regelingen vinden. Er is een CAO in begrijpelijke taal opgenomen en ook ons eigen personeelshandboek is daar te vinden. Na de herfstvakantie zal dit worden uitgerold, zodat alle medewerkers hiervan gebruik kunnen maken. Je kan RAP raadplegen via een tegel in cloudwise, via internet of via een app.

5. Themabespreking welbevinden/M&O

Natalie geeft toelichting, zie presentatie:

https://docs.google.com/presentation/d/1H5ftn4xzsvNpLLfqPN30bnQYX7sPN-bMA6_4PXkdeos/edit?usp=sharing

Huidige stand van zaken

De basis is op orde. We hebben gewerkt aan eenduidige regelingen binnen Kolom, het terugdringen van het verloop en onze zichtbaarheid als werkgever. Ook is er een uniforme gesprekkencyclus, waarbij de medewerker via Visma elk jaar een ontwikkelgesprek kan starten. Niet op alle scholen verloopt de gesprekkencyclus goed. Medewerkers kunnen dit zelf in Visma opstarten, maar dit is niet bij iedereen bekend. Hier zal vanuit M&O en ook via de directeuren onder de aandacht worden gebracht bij alle medewerkers.

Op 12 november is er een teamdag met het team M&O. We krijgen daar een training generatiemanagement om vervolgens door de brillen van de verschillende generaties naar ons personeelsbeleid te kijken. Wat missen we dan nog? Wat is goed om te ontwikkelen en welke nieuwe onderwerpen, moeten we het komende jaar oppakken. De input vanuit de PGMR is hierin ook heel wenselijk. Als jullie kijken naar ons personeelsbeleid en alle regelingen. Waar zouden wij dan volgend jaar aandacht voor moeten hebben? Wat missen jullie? Wat kan er anders/beter?

Ziekteverzuim is in ieder geval een speerpunt voor komend jaar. De vraag vanuit de PGMR is of er ook gekeken kan worden naar de samenhang met seniorenbeleid/levensfasen. Dit wordt zeker meegenomen in de analyse die door Daphne Bruinse wordt gemaakt.

Op dit moment zijn er, in vergelijking met andere besturen in Amsterdam, weinig vacatures binnen de Kolomscholen. We worden goed gevonden, ook los van de vacatures. Er is ook een lager verloop, mensen blijven langer bij Kolom werken. Naast het werven van nieuwe medewerkers blijft het behouden van medewerkers ook een speerpunt. Vanuit dit uitgangspunt zetten we ook meer in op mobiliteit binnen Kolom. Het afgelopen jaar zien we meer mobiliteit binnen Kolom en dat is een goede ontwikkeling.

Het functieboek is eind vorig jaar geactualiseerd. Een jaarlijkse actualisatie van het functieboek zal plaatsvinden, zodat het up to date blijft. Er zijn altijd ontwikkelingen, een voorbeeld is de rol en functie van brugfunctionaris. Jaarlijks zal in de PGMR het geactualiseerde functieboek op de agenda komen.

Waar wordt aan gewerkt:

Menukaart duurzame inzetbaarheid

SPP als basis voor ons beleid

Strategisch personeelsbeleid

Leerprogramma's en opleidingsplan

Opleidingsschool en zij instroom

RAP

Werving selectie en mobiliteit

Banen afspraak (mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, hoe kunnen we daar meer mee in Kolom)

MTO

Op zoek naar een nieuwe manier voor medewerkerstevredenheidsonderzoek. Wij willen bij voorkeur niet langer meer 1 keer in de 2 jaar een onderzoek doen, waarbij er een momentopname in kaart wordt gebracht. Wij zouden graag continue inzicht willen hebben in de medewerkerstevredenheid. Dit vraagt om een andere manier van meten. Op deze manier wordt medewerkerstevredenheid onderdeel van de

kwaliteitscyclus binnen de school, blijft het onderwerp van gesprek en kan je binnen de school zien of een ingezette verandering/interventie ook het gewenste effect heeft. Everybody Frank is hier een methode voor. Zij maken gebruik van de zogenaamde confetti methode, waarbij er wekelijks een paar vragen worden gesteld die op een laagdrempelige manier kunnen worden beantwoord. Er zijn verschillende mogelijkheden voor gebruik, zodat het voor iedereen goed bruikbaar is (zowel voor de jonge als ook voor de oudere generatie).

De PGMR staat hier positief tegenover. Natalie zal vragen of Everybody Frank in de volgende vergadering een korte presentatie kan geven, zodat er een goed beeld ontstaat van wat het is en of dit voor medewerkers werkbaar is.

Strategisch beleidsplan 2025-2029

Thema's:

Vakmanschap; we worden gezien vanuit ons vak

Professionele ontwikkeling,

Welbevinden.

Duurzame inzetbaarheid

Welke thema's mist de PGMR?

Hoe verlagen we werkdruk op de werkvloer?

Hoe kun je mensen versterken, veerkrachtverhoging.

Meer aandacht voor persoonlijke omstandigheden.

Begrip voor elkaar.

generatieverschillen

M&O zou graag input willen voor de vergadering van 12 november. GMR leden denken na over onderwerpen. Deze graag doorgeven voor 7 november aan Marjan. Zij zorgt dat het bij Natalie Mijts van M&O wordt aangeleverd.

Functiehuis; bij een hogere functieschaal hoort ook ander werk. Het kan een reden zijn om over te stappen naar een ander bestuur om daar in salarisonderhandeling te gaan. Ook binnen Kolom is er ruimte om dit te bespreken, als een medewerker vindt dat zijn werk niet meer passend is bij de schaal.

M&O werkt aan een eenduidig beleid om mobiliteit naar buiten te voorkomen en binnen de organisatie te vergroten..

De directeur kijkt samen met MR welke ruimte er is voor welke functies. Dit formatieplan voor de school is jaarlijks een onderwerp van gesprek in de MR. Medewerkers moeten op de hoogte zijn van de mogelijkheden. Vanuit Kolom wordt gewerkt aan een strategische personeelsplanning, zodat er inzicht is in het personeelsbestand, het verwachte verloop en de ontwikkelingen, zodat hierop tijdig kan worden ingespeeld. Medewerkers kunnen dan hun ambities uitspreken, zien waar er ruimte ontstaat en de tijd nemen om zich in de gewenste richting te ontwikkelen om een stap te kunnen maken..

Besproken met bestuur:

Niet op alle scholen is er een duidelijk normjaartaakbeleid. Dit is een onderwerp voor de MR agenda.

Ruimte voor leren

Shelley geeft toelichting op flyer,

Leerplatform

Shelley licht het plan toe.

Vanuit verschillende plekken binnen de organisatie is er behoefte aan meer ruimte en mogelijkheden voor leren en ontwikkelen. Een leerplatform kan je zien als één centrale plek, waarin alles dat met leren en ontwikkelen te maken heeft samenkomt

Zowel voor nieuwe mensen om ingewerkt te worden, als voor huidig personeel om bij te scholen, trainingen te volgen. Per school kun je de belangrijkste documenten, afspraken, werkwijzen beschrijven, om zo nieuw personeel handvatten te geven voor hun eigen inwerkproces.

dit voor een goede onboarding (nieuwe medewerkers moeten landen in onze organisatie. op weg geholpen worden in alle systemen om vroeg uitstroming te voorkomen.)

Het wordt een diversiteit in leervormen aangeboden. Online, maar ook een mogelijkheid om in te schrijven op fysieke bijeenkomsten of een combinatie hiervan. Alles wat met leren en ontwikkelen te maken heeft is hier te vinden.

Voorheen hadden we de Kolom Academie. Dat voldeed niet, omdat dit vooral algemene cursussen en trainingen waren die niet afgestemd waren op onze eigen praktijk. Dit is een heel ander concept. Gekozen is voor aanbieder New Spring. De content blijft dan in eigen bezit. Bij de andere aanbieders is dat niet zo, waardoor we afhankelijk zouden zijn van de betreffende aanbieder en dat is niet wat wij willen. .

Kolom wil zo veel mogelijk gebruik maken van expertise van eigen medewerkers aangevuld met mensen van buitenaf. Dit is ook afhankelijk van de vraag die er binnen de scholen leeft. Als we onze eigen expertise in kunnen zetten, zullen we dit uiteraard doen. In gevallen waarbij andere kennis of expertise gewenst is, werken we met externe partijen.

Er komt een communicatiemogelijkheid beide kanten op. Er zal dus ook een mogelijkheid zijn om berichten achter te laten, waar de behoeftes liggen. Er wordt nog besproken hoe het studiebudget hiervoor ingezet wordt. Het uitgangspunt is dat het voor iedereen beschikbaar is.

Er komt een pilot in een kleine groep met een aantal trainingen. Zo kunnen we ervaren wat wel en niet werkt en waar verbetering nodig is.

Extern

In eerste instantie is het bedoelt voor eigen medewerkers, maar er is ook een mogelijkheid om een deel van de trainingen ook extern aan te bieden. Vanuit het expertiseteam zou dan bijvoorbeeld hun kennis gedeeld kunnen worden met het regulier onderwijs. .

Opleidingsschool -

Shelley van Heest geeft toelichting

Op dit moment zijn 5 Kolom scholen aangesloten bij Samen opleiden in Noord Holland. In Amsterdam wordt gewerkt naar 100 procent opleiden in een opleidingsschool. Er zijn verschillende opties mogelijk. Gekozen is om naast Samen opleiden in Noord-Holland ook een partnerschap aan te gaan met de Nieuwe Opleidingsschool in Amsterdam. Alle instituten opleiders (PABO's) zijn bij een van deze 2 groepen aangesloten. De Dam heeft dan geen meerwaarde, Kolom vindt het belangrijk om als vertegenwoordiger van Speciaal Onderwijs zichtbaar en bereikbaar te zijn voor studenten van de PABO's en daarmee toekomstige medewerkers. Binnen het NOA is het speciaal onderwijs ook sterker vertegenwoordigd (Orion, Altra zijn hierbij ook aangesloten), waardoor we een grotere stem hebben om aandacht te vragen voor de afstemming tussen het speciaal onderwijs en de PABO's.

Binnenkort is er mogelijkheid om met meer scholen aan te sluiten.

Zij worden dan officieel opleidingsschool. De stagebegeleiders in de school (leerkrachten) volgen daarvoor een training. Op alle scholen moet eenzelfde soort kwaliteit aan begeleiding aanwezig zijn.

6. Thema Onderwijsregio

- presentatie bestuur

Landelijk aanpak lerarentekort vanuit de opgestelde lerarenagenda
meer studenten naar lerarenopleidingen
zij-instroom bevorderen
leraren voor het vak behouden
oud-leraren weer voor de klas

beloning en carrièreperspectief verbeteren
innovatie stimuleren

Deze aanpak vereist een nationaal, regionaal en lokale samenwerking

Kolom is lid van drie samenwerkingsverbanden (wettelijke verplichting).

Regio's werken samen om de arbeidsmarkten beter vorm te geven en vanuit het groter geheel met elkaar te werken aan goed onderwijs voor alle kinderen. .

Regio's worden gevormd langs de grenzen van het samenwerkingsverband, of groter (bijv. 2 bij elkaar).

Kolom: swv Adam-Diemen/Weesp

Alle soorten onderwijs doen mee aan deze samenwerking.

Onderwijsregio's waar Stichting Kolom aan deelneemt zijn:

- Zuid kennemerland-haarlemmermeer- amstelland
- Groot Amsterdam
- Amsterdam

Doelen van deelnemen aan deze regio's zijn onder andere mensen enthousiasmeren voor het beroep, werven stagiaires, werven van nieuwe collega's.

De doelen uit de Lerarenagenda 2023-2027 vormen de basis.

- Instroom: er is een eenduidige afspraak over stagevergoedingen per volgend studiejaar.
- Zij-instroom: het huidige po-loket voor zij-instromers wordt per volgend studiejaar uitgebreid naar zij-instromers in het vo.
- Ontwikkelmogelijkheden ervaren leraren: de coalitie werkt het perspectief van een Kleurrijk Beroepsbeeld uit als fundament voor afspraken over goed werkgeverschap.
- Omgaan met langdurige tekorten.
- Sterke schoolleiders: het po-loket voor zij-instromers wordt uitgebreid naar de doelgroep potentiële schoolleiders.
- Communicatie: er komt dit jaar een imagocampagne.
- Extra voorzieningen: er komt een pilot Sociale Koop voor het toewijzen van betaalbare nieuwbouw aan o.a. leraren.
- Monitoring: monitort de algemene voortgang op kpi's en gaat daarnaast op een aantal nader te bepalen onderwerpen inzoomen om het effect van de interventie te onderzoeken.

Binnenkort volgt er meer informatie voor alle GMRren van Amsterdam en dit thema komt op een volgende GMR bijeenkomst nog een keer terug.

8. Sluiting

Er zijn geen mededelingen voor de rondvraag

Na afloop: agenda overleg met voorzitter GMR en bestuurder

- Concept agenda tbv P-GMR(/RvT) overlegvergadering d.d. 28 november 2024.
ivm de tijd slaan we dit agendapunt over.