

## Jaarverslag GMR Haarlem Schoten 2014-2015

### vergaderdata 2014-2015:

2 september	2014	Vollenhovenstr
7-21 oktober	2014	Timor
9 december	2014	Eem
20 januari	2015	Timor
3 maart	2015	Eem
14 april	2015	Timor
26 mei	2015	Eem
16 juni	2015	Timor

### Bezetting GMR 2014-2015:

Jarl Baas, voorzitter	ouder Bavo
Hanneke Breukers	idem
Monique Jansen	leerkracht Bavo
Willeke de Groot, secretaris	idem
Ferry vd Peet	ouder Liduina
Peter de Brock	idem
Marijke van Schaick	leerkracht Liduina
Judith Scheffers	idem

### speerpunten 2014-2015:

- zorgbudget/ passend onderwijs
- organisatiestructuur
- formatie
- veiligheidsplan

### Besproken en besloten

Het schooljaar 2014-2015 stond vooral in het teken van de reorganisatie van de MT-structuur na het vertrek van dhr. Overtoom. Hierover is contact met de (G)MR. Gepoogd is om met een afvaardiging van de vertegenwoordigingen dit traject te volgen, deze is niet van de grond gekomen.

De nieuwe structuur wordt uiteindelijk:

De uitgangspunten:

- platte en efficiënte managementstructuur
- heldere taken
- dicht bij primair proces
- 4 scholen met elk een eigen profiel

Er zijn 4 schoolleiders met elk hun eigen portefeuille, aan de taakomschrijving hiervan wordt gewerkt. Eén van deze schoolleiders is directeur, deze heeft de eindverantwoordelijkheid en is aanspreekpunt. Voor deze functie is de taakomschrijving klaar.

De portefeuilles die verdeeld zijn:

Personeel: Caroline Erkens

Financiën en communicatie: Brigitte Wisker, tevens algemeen directeur

Gebouwen, facilitair beheer en ICT: Arnold vd Peet

Kwaliteit: Suzanne Derwig (Suzanne is tijdelijk door ziekte afwezig, haar taken zijn verdeeld onder de andere 3 schoolleiders. Actuele zaken op school worden waargenomen door Michael Opatja)

De 4 scholen hebben een gezamenlijke werkwijze vwb protocollen en bovenschools beleid, tegelijkertijd werken ze ook alle 4 aan een eigen profilering. Deze profilering is onderdeel van het strategisch beleidsplan.

#### Verder speelt dit jaar de invoering van de nieuwe CAO:

Het grote doel hiervan is werkdrukverlichting. Om dit te bereiken wordt er niet meer 40 weken per jaar gewerkt maar 41,5 week, zodat dezelfde hoeveelheid werk verdeeld wordt over langere tijd .

Voor fulltimers zou dit betekenen dat zij in de vakantie terug moeten komen om te werken.

Er is keuze uit het 'Basismodel' en het 'Overlegmodel'.

Bij H-S streeft men naar het overlegmodel. Hierbij is het bijvoorbeeld voor leerkrachten van groepen 5-8 mogelijk om meer dan 930 lesuren per jaar te draaien.

Werkdagen hoeven geen lesdagen te zijn. Er kan een individuele opslagfactor toegekend worden voor bijvoorbeeld zware en/of grote groepen. Het is een flexibel model waarbij gewerkt wordt naar een gezonde organisatiestructuur.

Er worden verkiezingen gehouden in de scholen onder het personeel en unaniem wordt gekozen voor het 'Overlegmodel'.

#### Leerlingenaantallen

Op de St. Bavo is er een flinke daling van het aantal leerlingen t.o.v. de prognoses, op de Liduina juist een toename.

Dit zal gevolgen hebben voor de formatie van beide scholen en ook voor de verdeling van het personeel.

#### Voorjaarsoverleg

Tijdens het voorjaarsoverleg wordt in kleine groepen over de 3 actuele onderwerpen gesproken:

**CAO:** Het gesprek ging voornamelijk over werkdruk. Het is belangrijk dat alles goed gepland wordt, zodat er niet teveel door elkaar heen loopt. Waar komt de werkdruk vandaan? Hoeveel oudergesprekken zijn noodzakelijk, wenselijk? het gaat om grenzen trekken en keuzes maken. het overlegmodel heeft meer voordelen, terwijl het basismodel duidelijker en sneller is.

**Organisatie:** "elk voordeel heeft zijn nadeel". Meer efficiëntie in overleg en medezeggenschapstructuur. Belang van bekendheid van het DOEL van bepaalde overleggen. Verschillende thema's/ onderwerpen kunnen beter één keer aan samengestelde groep (bijv MR-en + GMR) worden voorgelegd dan meerdere keren in verschillende bijeenkomsten. Dan kunnen zaken ook sneller worden afgehandeld.

**Strategisch beleidsplan:** Goed nadenken over hoe ver er gegaan wordt met de profilering; wat willen en wat kunnen we? Hoe maken we keuzes en gaan we om met ambities, wat zijn concrete doelen? Men is positief over de leergemeenschap in ontwikkeling.

Het veiligheidsplan blijft een speerpunt, maar het lukt dit schooljaar niet om deze definitief te krijgen.

Er wordt een voorstel gedaan voor reorganisatie van de medezeggenschap:

Het idee is om

-het aantal (G)MR-leden te verkleinen en een samenvoeging van MR-en en GMR te maken. De GMR leden (per school) zakken af naar de MR-en en hebben daar geen stemrecht als MR, alleen als GMR.

-Overleg gezamenlijk plannen, waarbij in teams per onderwerp (bijvoorbeeld formatie en begroting) of per MR na een gezamenlijke opening kan worden gewerkt en vergaderd.

-Afstemmen vergaderdata, onderwerpen en locatie.

-In mei 2016 worden (G)MR verkiezingen georganiseerd.

-aan de start van schooljaar 2016/2017 zijn er 2 MR'en van 8, beide inclusief 4 GMR leden, waarbij de GMR leden geen MR-stemrecht hebben.

Verder worden uiteindelijk de begroting, de formatie, het vakantierooster en het strategisch beleidsplan, **mits** er een activiteitenplan gemaakt wordt aan het begin van elk schooljaar. Einde van het jaar erop een evaluatie en een bijgesteld activiteitenplan.

Monique en Hanneke nemen afscheid, de vacatures worden niet opgevuld met oog op de nieuwe structuur.