

Verlag VERGADERING GMR - CvB

Datum tijd:	1 april 2019 19:30 – 21:30 uur
Locatie:	Diakenhuisweg 5, Haarlem (Haarlemmermeerzaal)
Aanwezig:	GMR-leden: A. van Rij (AvR) - secr., S. Cobbenhagen (SC) vz a.i., C. Smit (CS), R. Stet (RS), K. Anthoni (KA), N. Spencer-Maters (NS), G. Pieters (GP), A. Riepma (AR), K. Vogelesang (KV), F. Özcan (FÖ), L. Mannion (LM), W. Fonck (WF) en F. de Koning (FdK) CvB: J. Rath (JR) Gast: H. Renkema (HR)
Afwezig met bericht:	L. van Wieren (LvW), E. de Korte (EdK), M. de Meijere (Mdm)

1. Opening

Welkom; vaststellen agenda
De agenda wordt ongewijzigd vastgesteld.

2. A. Verslag GMR vergadering 11 februari 2019 (ter vaststelling)

De notulen worden ongewijzigd vastgesteld.

B. Mededelingen:

- Vooruitblik en terugblik ivm afwezigheid voorzitter CvB (JR)
JR licht toe dat de focus in de afgelopen maanden heeft gelegen op de continuïteit en stabiliteit van de huidige kwaliteit en dienstverlening aan de scholen van Dunamare Onderwijsgroep en dat dit ook is gelukt. De komende maanden blijft dit een belangrijk punt van aandacht. Ondertussen is de Raad van Toezicht, conform de statuten, op zoek gegaan naar een interim-bestuurder ter vervanging van Albert Strijker. De verwachting is dat deze volgende week zal starten.
- Haarlem Noord (JR)
In de afgelopen periode zijn de constructieve gesprekken met de medezeggenschapsraden van de drie scholen voortgezet. Dit heeft geresulteerd in de instemming van de raden, zij het onder belangrijke voorwaarden. De werkgroepen die dit proces begeleiden zijn volledig bemand, inclusief externen, zodat het proces naar de start op 1 augustus 2020 toe goed zal verlopen.
- Media-aandacht Hoofdvaart College (JR)
Er is veel media-aandacht geweest voor de schorsing van de instructeur techniek op het Hoofdvaart College. De instructeur is geschorst als ordemaatregel (ook wel time-out genoemd) om te zoeken naar een oplossing en om de rust op school terug te krijgen. Naar alle waarschijnlijkheid zal deze week mediation starten met als doel het herstellen van wederzijds vertrouwen tussen de instructeur en de directeur van de school en om oplossingen te zoeken voor de ontstane situatie. De eenzijdige en onvolledige berichtgeving in de media bemoeilijken het proces.
- Voortgang werving interne vertrouwenspersonen (HR)
De wervingsprocedure voor een mannelijke en een vrouwelijke vertrouwenspersoon is verlengd en staat nog open. Er staat een sollicitatiegesprek met een man gepland.
RS stelt de vraag waarom een lid van de GMR geen interne vertrouwenspersoon mag worden. JR zegt toe samen met HR na te gaan wat de uitsluitingsgronden hiervoor zijn. Antwoord volgt per mail.

- Voortgang Vitaliteitsscan (HR)
Het programma is inmiddels gestart en er zijn inmiddels al vier aanmeldingen ontvangen. Door middel van intranet, het weekbericht, bespreking in de directieraad en flyers op de scholen is er extra aandacht besteed aan deze mogelijkheid om medewerkers te ondersteunen in vitaal blijven werken.
- Voortgang vacatures Financiën en Huisvesting & inkoop (HR)
Beide vacatures zijn ingevuld. De projectleider op Huisvesting & Inkoop is inmiddels gestart en de financial controller start per 1 mei.

3. Goed Werkgeverschap

Ter instemming:

3.1. Reglement Gedragsregels ICT en Gedragscode Social Media

De PGMR stemt in met de gedragsregels ICT en de GMR stemt in met de Gedragscode Social Media, zoals deze voorliggen. Afgesproken wordt dat beiden worden geëvalueerd aan het einde schooljaar 2019-2020.

Ter bespreking:

3.2. Verzuimrapportage 2018

Naast de verzuimrapportage op Dunamare Onderwijs-niveau zijn ook alle rapportages op schoolniveau gereed.

Op Dunamareniveau valt het volgende op: de verzuimduur bij oudere medewerkers is hoger net als de verzuimfrequentie bij jongere en net gestarte medewerkers. Tevens is er een duidelijk verschil te zien tussen o.a. OP en OOP, waarbij onderwijzend personeel een hoger verzuimpercentage kent. Dit betekent dat coaching voor jongere en net gestarte medewerkers belangrijk is. Voor oudere medewerkers betekent dit dat er meer aandacht besteed moet worden aan levensfase bewust personeelsbeleid.

De rapportages op schoolniveau worden met de scholen zelf besproken.

WF geeft aan een actieplan in de rapportages te missen. Aangegeven wordt dat de ideeën en de plannen er wel zijn en zijn verwoord in de schoolplannen. HR zegt toe te zullen kijken naar het verwoorden van overkoepelende kaders in de rapportages.

Gevraagd wordt naar de vlakke verzuimlijn in de vakantiemaanden. HR zal dit uitwerken.

Tevens wordt gevraagd naar vervanging van medewerkers die langdurig afwezig zijn. Aangegeven wordt dat er dan vervanging van buitenaf wordt aangenomen en het inzetten van collega's voor de vervanging altijd een noodoplossing is.

Ter informatie:

3.3. Medicijnprotocol scholen Dunamare Onderwijsgroep

Het medicijnprotocol is een overkoepelend protocol voor alle scholen en moet duidelijkheid en houvast geven aan zowel de docenten als de ouders en leerlingen. In de praktijk kan het voorkomen dat medewerkers uit goede wil handelingen verrichten of medicijnen verstrekken, maar de consequenties niet altijd kunnen overzien. Dit protocol beschermt alle betrokkenen tegen deze consequenties. Er wordt positief gereageerd op het protocol. Afgesproken wordt dat deze einde schooljaar 2019-2020 wordt geëvalueerd.

3.4. Aanpak mobiliteit schooljaar 2019-2020

De mobiliteitscoördinator van HR heeft met alle scholen contact gehad om de te verwachtte mobiliteit (boventaligheid) te inventariseren. Ondanks de neergaande lijn in het aantal aanmeldingen eerste leerjaar op de scholen, waardoor de formatie voor het nieuwe schooljaar wellicht naar beneden bijgesteld moet worden, wordt een geringe boventaligheid verwacht. De gesprekken om de boventalige docenten te matchen met scholen waar een vraag is, is een doorlopend proces, en lopen derhalve. De medewerkers met een tijdelijk contract, de zogenaamde flexibele schil, krijgen vóór 1 mei te horen of hun contract verlengd wordt, mits er formatie is.

3.5. Planning Programma Dunamare Academie 2019-2020

De planning om te komen tot een programma dat aansluit bij de wensen van de medewerkers is vrijwel identiek aan het proces van vorig schooljaar.

4. Onderwijskwaliteit

4.1. Cyclus audits en visitaties (ter informatie)

Vorig jaar is het kwaliteitsbeleid vastgesteld. Mede door de gewijzigde werkwijze en rol van de inspectie, is er een cyclus opgesteld van 4-5 jaar, waarin zowel een visitatie als een audit plaatsvindt. Een visitatie wordt uitgevoerd door een commissie van schoolleiders onder leiding van een externe, gaat uit van een leervraag van de school zelf en heeft een lerend karakter. Een audit heeft een beoordelend karakter. Is het schoolplan waargemaakt? Vooralsnog zijn de uitgevoerde visitaties en audits op basis van een pilot uitgevoerd. Deze zijn zeer positief verlopen. Het vier-jaars model loopt synchroon met het schrijven van het nieuwe schoolplan.

Afgesproken wordt dat tijdens het volgende overleg met de GMR de resultaten van de pilots ter informatie worden toegezonden, alsook voorbeelden van leervragen van een school in het kader van de visitaties.

4.2. Voortgang werkgroep schoolexamens (pta) (ter informatie)

Naar aanleiding van het debacle met de examens in Limburg vorig jaar, is elk schoolbestuur gaan nadenken over het verbeteren van het programma voor toetsing en afsluiting. De directieraad van Dunamare Onderwijsgroep heeft dit opgepakt en een werkgroep geformeerd. De werkgroep heeft een inventarisatie uitgevoerd onder de scholen. Deze inventarisatie zal worden gepresenteerd aan de directieraad en het nieuwe programma zal volgens planning worden vastgesteld in juni as. Het programma zal een basisprogramma zijn waar alle wettelijke vereisten in verwerkt zitten, maar waar ook voldoende ruimte voor de scholen aanwezig is zelf een nadere invulling te geven.

4.3. Visie op Burgerschapsonderwijs (ter informatie)

Burgerschapsonderwijs is meer dan 'een vak', aangezien het een onderdeel is van de diverse lessen op school. Het voortdurende dilemma is of Dunamare Onderwijsgroep alle kaders moet vaststellen of dat de scholen veel ruimte moeten krijgen, waarbij de scholen zelf invulling geven binnen de door Dunamare Onderwijsgroep geformuleerde uitgangspunten. Tijdens de voortgangsgesprekken met de scholen is burgerschapsonderwijs een onderwerp. Meetbaar maken van de resultaten van dit onderwijs is lastig. Afgesproken wordt dat burgerschapsonderwijs besproken gaat worden tijdens de studiemiddag GMR-CvB in het najaar van 2019.

5. Rondvraag

WF verzoekt het bestuur om meer met de leerlingen van Daaf Gelukschool te gaan praten over de samenwerking van de scholen Haarlem-Noord. JR zegt dit toe.

AR vraagt om een beleidsnotitie waarin verwoord staat hoe het bestuur achter de docenten staat, hoe deze weten dat ze bescherming krijgen vanuit de schoolleiding.

Ter informatie (algemeen)

A. Kaderbrief 2019/2020

De vragen die de GMR heeft over de kaderbrief zullen gesteld worden in de financiële commissie van 13 mei as.

B. Vakantieregeling 2019/2020

C. Stand van zaken aanmeldingen scholen

GP doet het verzoek om in het overzicht 2 – 3 jaar ervoor ook mee te nemen zodat een tendens zichtbaar wordt, en tevens een plus/min kolom toe te voegen zodat het verschil in aanmeldingen eenvoudiger leesbaar is. Ook wordt gevraagd naar de aanmeldingen per schooltype. Toegezegd wordt dat het overzicht indien mogelijk wordt aangevuld met de gevraagde kolommen en deze aan de GMR toe te sturen.